

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab ini menyajikan landasan teoritis untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian. Pembahasan diawali dengan telaah penelitian sebelumnya untuk memperoleh rujukan, lalu diikuti riset kepustakaan terhadap variabel spiritualitas di tempat kerja, stres kerja dan kepuasan kerja. Kajian teoritis ini memunculkan tiga hipotesis, dan diakhiri dengan skema penelitian.

A. Penelitian Sebelumnya

Tema spiritualitas di tempat kerja, stres kerja dan kepuasan kerja telah menjadi perhatian beberapa peneliti dalam konteks negara, budaya, dan kategori organisasi yang berbeda. Dalam bagian ini, peneliti menyajikan ringkasan hasil penelitian terdahulu yang menjadi dasar pertimbangan konstruksi tinjauan teoritis tentang ketiga variabel tersebut.

Tabel 2.1.
Ringkasan Penelitian Terdahulu

Penelitian	Variabel	Alat dan Unit Analisis	Hasil Penelitian
1) Nilufar Ahsan, et al, (2009) "A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study	1. Job stress 2. Job Satisfaction	Alat analisis : Regresi berganda Unit analisis : Kuesioner sebanyak 200 responden	Hasil penelitian menunjukkan job stress berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap job satisfaction

Tabel 2.1 Lanjutan

Penelitian	Variabel	Alat dan Unit Analisis	Hasil Penelitian
2) Muhammad Riaz, <i>et al</i> , (2016) "Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction"	1. Job stress 2. Job Satisfaction	Alat analisis : Regresi linier sederhana Unit analisis : Kuesioner sebanyak 144 responden	Hasil penelitian menunjukkan job stress berpengaruh secara negatif terhadap job satisfaction
3) Muhammad Mansoor, <i>et al</i> , (2011) "The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan"	1. Job stress 2. Job Satisfaction	Alat analisis : Regresi linier sederhana Unit analisis : Kuesioner sebanyak 134 responden	Hasil penelitian menunjukkan job stress berpengaruh secara negatif terhadap job satisfaction
4) FanggidaE, Rolland E, <i>et al</i> , (2016) "Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction"	1. Spirituality Workplace 2. Organizational Commitment 3. Job Satisfaction	Alat analisis : Regresi linier berganda Unit analisis : Kuesioner sebanyak 50 responden	Hasil penelitian menunjukkan workplace spirituality berpengaruh positif terhadap organizational commitment dan job satisfaction
5) Chaiyaset Promsri (2016) "The Effects of Workplace Spirituality and Work satisfaction on Intention to Leave"	1. Workplace Spirituality 2. Work Satisfaction 3. Intention to Leave	Alat analisis : Regresi linier berganda Unit analisis : Kuesioner sebanyak 71 responden	Hasil penelitian menunjukkan workplace spirituality dan work satisfaction berpengaruh negatif terhadap intention to leave

Tabel 2.1 Lanjutan

Penelitian	Variabel	Alat dan Unit Analisis	Hasil Penelitian
6) Amal altaf dan Mohammad Atif (2011) "Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction"	1. Workplace Spirituality 2. Job Overload 3. Job Satisfaction	Alat analisis : Regresi linier sederhana Unit analisis : Kuesioner sebanyak 76 responden	Hasil penelitian menunjukkan workplace spirituality memoderasi pengaruh antara job overload dan job satisfaction
7) Jose Luis Daniel (2014) "Workplace Spirituality and Stress: evindence from Mexico and US"	1. Work Stress 2. Workplace Spirituality	Alat Analisis: SEM Unit Analisis: Kuesioner sebanyak 304 Responden	Hasil menunjukkan bahwa spiritualitas berpengaruh signifikan, yang manaketika karyawan melakukan kegiatan bermakna lebih merasakan sedikit stres
8) Melinda K. Jhonson (2017) "The Influence of Workplace Spirituality on Work Stress in Higher Education Employees"	1. Work Stress 2. Workplace Spirituality	Alat analisis: Regresi linear sederhana Unit analisis: Kuesioner sebanyak 92 responden	Penelitian ini menunjukkan bukti bahwa spiritualitas di tempat kerja terhubung dengan pengurangan stres
9) Kumar. S (2014) "Workplace Spirituality as a Moderator beetwen Stress and Healty: an. Exploratory Empirical Assessment"	1. Workplace Spirituality 2. Stress 3. Health	Alat analisis: Analisis Faktor Exploratory Unit Analisis: Kuesioner 150 responden	Workplace spirituality memoderasi hubungan negatif antara stres dan kesehatan. Stres berdampak negatif terhadap kesehatan sedangkan Spiritualitas di tempat kerja memiliki korelasi positif terhadap kesehatan

Tabel 2.1 Lanjutan

Penelitian	Variabel	Alat dan Unit Analisis	Hasil Penelitian
10) Sany Sanury, Mohd. Mokhtar (2015) "Workplace Spirituality as a Moderator in the relationship between Soft TQM and Organizational Commitment"	1. Workplace Spirituality 2. TQM 3. Organizational Commitment	Alat Analisis: Regresi Hirarki Unit Analisis: Kuesioner 850 responden	Workplace spirituality memoderasi hubungan antara soft TQM dan Organizational Commitment.

Berdasarkan korelasi ketiga variabel dari penelitian terdahulu tersebut, maka konstruksi teoritis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja menjadi pilihan untuk variabel independen karena stres kerja merupakan masalah yang paling sering dirasakan oleh setiap karyawan dalam bekerja.
2. Kepuasan kerja merupakan variabel dependen karena ini menjadi tujuan yang diharapkan organisasi terhadap tenaga kerjanya. Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Spiritualitas di tempat kerja merupakan variabel moderator yang memoderasi hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Spiritualitas di tempat kerja dipilih sebagai variabel moderator karena diharapkan mampu memoderasi hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2012:61).

Kata stres berasal dari bahasa lain *Stingere*, yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan. Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Tunjungsari, 2011:3-4). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan seperti: rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan yang dihadapinya dalam lingkungan kerja (Angraini, 2017:3).

Menurut Nawawi (2006) yang dikutip oleh Astianto dan Suprihadi (2014:3) definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk

meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Wijono (2015:145) menjelaskan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan. Secara umum stres kerja diartikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang. Siagian (2012:140) mengatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dialami oleh karyawan di tempat kerjanya. Penanggulangan stres kerja bagi individu sangat penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan dan produktivitas karyawan.

Menurut Robbins (2006) dalam Karambut, dkk (2012:658) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Menurut Mangkunegara (2011:57) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres Kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres ini terlalu besar maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan (Davis dan Newstrom, dalam Robbins dan Judge, 2013:380).

Menurut Ivancevich dan Matteson mendefinisikan stres sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian mereka memperinci definisi kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Dan menurut Beehr dan Newman mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Luthans, 2006:441).

Berdasarkan pendapat para ahli, maka peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan bentuk respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki, baik dalam tuntutan fisik maupun lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan dapat merubah fungsi fisik serta psikis yang normal, sehingga dinilai membahayakan, dan tidak menyenangkan yang ada pada diri individu.

Akan tetapi menurut Robbins (2008:369) stres sendiri tidak mesti buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif. Stres juga memiliki nilai positif yakni sebuah peluang ketika menawarkan potensi hasil. Dewasa ini, para peneliti berpendapat bahwa stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (misalnya tugas dan tanggungjawab), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan yang menghalangi karyawan mencapai tujuan (misal politik kantor dan birokrasi). Pengaruh stres kerja yang memiliki dampak positif yang menguntungkan

diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Namun dalam penelitian ini jenis stres kerja yang dimaksud adalah stres kerja yang berdampak negatif.

2. Penyebab-Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja menurut Sunyoto (2012:63-65) adalah, sebagai berikut:

a. Penyebab fisik, meliputi:

- 1) Kebisingan. Kebisingan yang terus-menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama
- 2) Kelelahan. Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres
- 3) Penggeseran kerja. mengubah pola kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasan lama
- 4) Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

- 5) Suhu dan kelembapan. Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karya. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.
- b. Bebas kerja. bebas kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya
- c. Sifat pekerjaan, meliputi;
- 1) Situasi baru dan asing
 - 2) Ancaman pribadi
 - 3) Percepatan
 - 4) Ambiguitas
 - 5) Umpan balik
- d. Kebebasan, kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang
- e. Kesulitan. Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

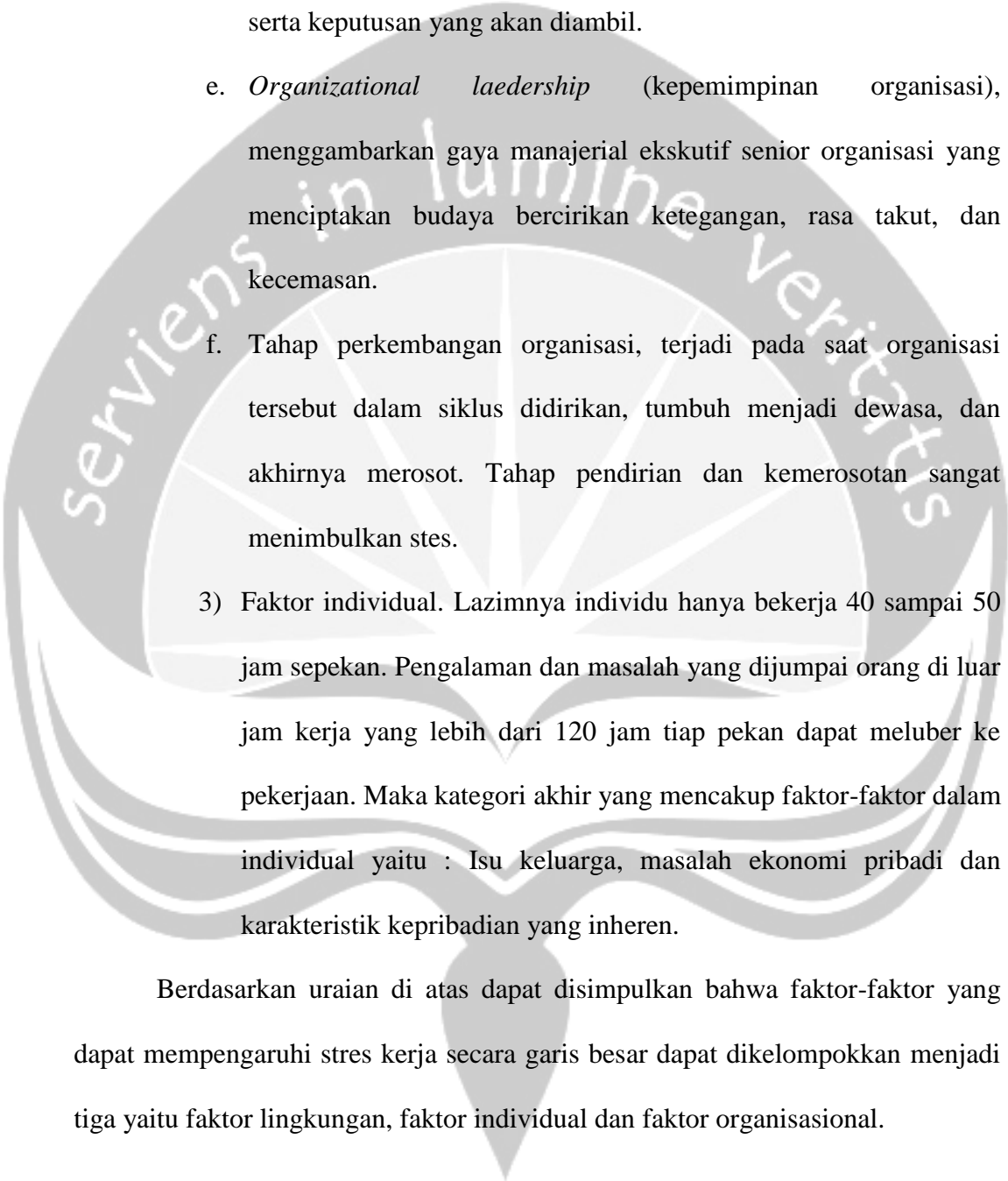
Menurut Luthans (2006:442-445) mengutarakan bahwa penyebab stres atau disebut stresor berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi karyawan dan karyawan itu sendiri.

- a. Stresor Ekstraorganisasi. Meskipun kebanyakan analisis stres kerja mengabaikan pentingnya kekuatan dan kejadian dari luar, tetapi ternyata hal tersebut mempunyai dampak yang luar biasa. Dengan menggunakan perspektif organisasi sistem terbuka (yaitu organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal), jelas bahwa stres kerja tidak hanya terbatas pada hal yang terjadi dalam organisasi selama jam kerja. pada kenyataannya, studi penelitian terbaru menentukan bahwa stresor di luar organisasi berhubungan dengan efek dan perasaan negatif pada pekerjaan. stresor ekstraorganisasi mencakup hal seperti: perubahan sosial/teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, ras dan kelas serta kondisi tempat tinggal/ masyarakat.
- b. Stresor kelompok dapat dikategorikan menjadi dua area: yaitu a). Kurangnya kohesivitas kelompok dan b). kurangnya dukungan sosial.
- c. Stresor individu: peranan disposisi. Menurut interpretasi, stresor yang dibahas sejauh ini (ekstraorganisasi, organisasi dan kelompok) akhirnya sampai pada level individu. Terdapat penelitian dan kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2003) timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor :

- 1) Faktor lingkungan. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.
- 2) Faktor organisasional. Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu terbatas, dan beban kerja yang berlebihan pada karyawan. Sehingga dengan seperti hal tersebut, terdapat faktor-faktor dalam faktor organisasioanl yaitu :
 - a. *Job demands* (tuntutan tugas), merupakan factor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, factor ini mencakup desain pekerjaan individu tersebut, kondisi kerja dan tata letak secara fisik.
 - b. *Role demands* (tuntutan peran), merupakan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.
 - c. *Interpersonal demands* (tuntutan antarpribasi), merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain, dan hubungan antar pribadi yang buruk khususnya untuk pegawai yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

- 
- d. *Organizational structure* (struktur organisasi), struktur organisasi menentukan tingkat perbedaan dalam organisasi, tingkat aturan serta keputusan yang akan diambil.
 - e. *Organizational leadership* (kepemimpinan organisasi), menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi yang menciptakan budaya bercirikan ketegangan, rasa takut, dan kecemasan.
 - f. Tahap perkembangan organisasi, terjadi pada saat organisasi tersebut dalam siklus didirikan, tumbuh menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres.
- 3) Faktor individual. Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori akhir yang mencakup faktor-faktor dalam individual yaitu : Isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang inheren.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu faktor lingkungan, faktor individual dan faktor organisasional.

4. Indikator Stres Kerja

Luthans (2006:441) menjelaskan bahwa terdapat tiga komponen dalam stres kerja yaitu, sebagai berikut:

- a. Mengacu pada reaksi terhadap situasi atau kejadian, bukan situasi atau kejadian itu sendiri
- b. Menekankan bahwa stres dapat dipengaruhi oleh perbedaan individu, dan
- c. Menekankan frasa ‘kebutuhan psikologi dan atau fisik yang berlebihan’ karena hanya situasi tertentu atau situasi yang tidak biasa (berlawanan dengan penyesuaian hidup minor) yang dapat menghasilkan stres.

Indikator stres kerja adalah (Astianto dan Suprihhadi, 2014:11):

- a. Indikator pada psikologis,, meliputi: cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, lelah mental
- b. Indikator pada fisik, meliputi: meningkatnya detak jantung, meningkatnya tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing dan sulit tidur
- c. Indikator pada prilaku, meliputi: merokok berlebihan, menunda pekerjaan, perilaku sabotase, pola makan tidak teratur.

Selanjutnya Robbins (2008) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah:

- 1). Gejala psikologi dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, konflik, kebosanan dan suka menunda-nunda.
- 2). Gejala perilaku dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok, bicara cepat gelisah dan adanya

gangguan tidur. 3). Gejala fisiologis yang terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung (Angraini, 2017:4).

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya (Sunnyoto, 2012:26). Luthans (2006:17) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting.

Mangkunegara (2013:117) mengartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri antara lain, umur, kondisi kesehatan, serta kemampuan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2013:270) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Menurut Robbins & Judge (2013:79) kepuasan secara umum diartikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi berbagai karakteristik pekerjaan. Definisi tersebut secara umum, karena pekerjaan tidak hanya sekedar menyeret kertas, menulis kode pemrograman, menunggu pelanggan, atau mengemudi truk. Pekerjaan juga memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja yang ditetapkan, bekerja dengan kondisi kerja yang kurang ideal, dan lain sebagainya.

Fattah (2017:64) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah menjelaskan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja menitik beratkan dengan perasaan positif. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki sikap positif tentang pekerjaan itu sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut Umar (2003:85) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Tangkilisan (2005:164) juga mengartikan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu

bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi, kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Hasibuan (2003:85) mengartikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dengan tolak ukur tingkat disiplin, moral kerja dan *turn over* karyawan. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sedangkan Anoraga (2006:82) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Sopiah (2008:170) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja dan kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Menurut Malthis dalam Rosita dan Yuniati (2016:4) mengartikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi.

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 menyangku faktir 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 di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. (Sutrisno: 2015:74).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang atau tidak menyenangkan pada diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi pada diri sendiri.

2. Komponen dan Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan mengidentikasi lima dimensi karakteristik pekerjaan yang paling penting di mana karyawan memiliki respon afektif (Karambut, dkk., 2012: 658:659):

- a. Pekerjaan itu sendiri adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantang kepada karyawan
- b. Pendapatan/ gaji adalah sejumlah upah yang diterima di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam organisasi.
- c. Kesempatan promosi adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada

waktu sebelumnya dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut

- d. Pengawasan adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung
- e. Rekan kerja adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasaannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan labour turnover yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan labour turnover besar maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang (Rosita dan Yuniati, 2016:4).

Robin & Judge (2013:80) menyebutkan bahwa terdiri dari lima komponen kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana pekerjaan menyediakan individu dengan menarik tugas, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab
- b. Pembayaran/ *Pay*. Jumlah keuangan remunerasi yang diterima dan sejauh mana ini dipandang sebagai adil dalam organisasi

- c. Peluang Promosi. Kemungkinan untuk kemajuan dalam organisasi
- d. Pengawasan. Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan dukungan perilaku
- e. Rekan kerja. Tingkat dimana rekan sekerja secara teknis dan sosial mendukung

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Harold E. Burt berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

- a. Faktor hubungan antar karyawan: hubungan antar manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan dan sugesti dari teman sekerja
- b. Faktor individual, hubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, usia orang dengan pekerjaan, dan jenis kelamin
- c. Faktor keadaan keluarga karyawan
- d. Rekreasi, meliputi pendidikan (Sunyoto, 2012: 28).

Sedangkan menurut Ghiselli dan Brown yang dikutip oleh Sunyoto (2012:29) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah:

- a. Kedudukan. Orang yang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah
- b. Pangkat. Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu

pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah, maka ada yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat

- c. Umur. Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya
- d. Mutu pengawasan. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan *Job Descriptive Index* (JDI) terdiri dari lima, yakni: 1). Pembayaran seperti gaji dan upah; 2). Pekerjaan itu sendiri; 3). Promosi pekerjaan; 4). Kepenyialiaan (supervisi); dan 5). Rekan sekerja (Umar, 2003:85). Selanjutnya Sutrisno (2015:80) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah: 1). Faktos psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi: minat, ketentraman 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, meliputi: sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

D. Spiritualitas Di Tempat Kerja

1. Pengertian Spiritualitas Di Tempat Kerja

Spiritualitas dalam pekerjaan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia (Nurtjahjanti, 2010:28). Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai tempat kerja yang mengakui bahwa karyawan memiliki kehidupan batin dari pekerjaan (Angraini, 2017:3).

Ashmos dan Duchan (2000:137) menyatakan bahwa spiritualitas tempat kerja dapat didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki pusat kehidupan yang memelihara dan dipelihara dengan pekerjaan bermakna yang mengambil tempat dalam konteks sebuah komunitas. Menurut Robbins (2005) mengemukakan bahwa *“Workplace spirituality recognizes that people have an inner life that nourishes and is nourished by meaningful work that takes place in the context of community. Organizations that promote a spiritual culture recognize that people have both mind and a spirit, seek to find meaning and purpose in their work, and desire to connect with other human being and be part of community”*.

Spiritualitas tempat kerja yaitu kerangka dari nilai organisasi yang dibuktikan dengan adanya budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden

karyawan melalui proses pekerjaan dan perasaan terhubung dengan orang lain yang menghasilkan perasaan lengkap dan bahagia (Jurkiewicz dan Giacalone, 2004:129). Spiritualitas di tempat kerja terfokus pada toleransi, kesabaran, tujuan dan pemikiran terkait norma-norma organisasi untuk membentuk nilai-nilai pribadi sedangkan agama terkait dengan sebuah sistem kepercayaan tertentu yaitu iman dan keyakinan (Angraini, 2007:3).

Spiritualitas di tempat kerja, sama sekali tidak terkait dengan praktek-praktek religius yang terorganisasi, bukan tentang Tuhan ataupun teologi. Spiritualitas di tempat kerja menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi-organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan hasrat untuk berhubungan dengan orang lain serta menjadi bagian dari komunitas (Robbins, 2005).

Berdasarkan pengertian-pengertian spiritualitas tempat kerja di atas, maka spiritualitas tempat kerja dapat diartikan sebagai salah satu dari nilai intrinsik, pembuktian akan konsep dan tujuan yang sifatnya kearifan batin, transformasi dan kreativitas. Atau spiritualitas di tempat kerja dapat diartikan sebagai konsep yang membahas tentang perilaku organisasi yang mengarah kepada budaya organisasi.

2. Karakteristik Organisasi Spiritualitas

Organisasi spiritual ingin meolong orang mengembangkan dan mencapai potensi penuh mereka. Robbins (2005) mengidentifikasi lima karakteristik kultur yang cenderung ada dalam organisasi spiritual, yaitu:

- 1) Kesadaran akan tujuan yang kuat. Organisasi spiritual mendasarkan kultur mereka pada suatu tujuan yang bermakna. Meskipun penting, laba bukanlah nilai utama organisasi. Orang dapat terilhamioleh tujuan yang mereka yakini penting dan bermakna
- 2) Fokus terhadap pengembangan individual. Organisasi spiritual menyadari makna dan nilai setiap manusia. Mereka tidak hanya menyediakan pekerjaan. Mereka mencoba menciptakan kultur dimana karyawan dapat terus belajar dan tumbuh.
- 3) Kepercayaan dan respek. Organisasi spiritual dicirikan oleh tumbuhnya sikap saling percaya, jujur, dan terbuka. Para manajer tidak takut mengakui kesalahan.
- 4) Praktek kerja yang manusiawi. Praktek-praktek yang dianut oleh organisasi spiritual ini meliputi jadwal kerja yang fleksibel, imbalan berbasis kelompok dan organisasi, penyempitan kesenjangan gaji dan status, jaminan hak-hak pekerja, pemberdayaan karyawan, dan keamanan kerja.
- 5) Toleransi dan ekspresi karyawan. Karakteristik terakhir yang membedakan organisasi berbasis spiritual adalah bahwa mereka tidak menekan sisi emosional kayawan. Perusahaan memberi ruang

bagi karyawan untuk menjadi diri mereka sendiri untuk mengutarakan suasana hati dan perasaan mereka.

3. Dimensi Spiritualitas Tempat Kerja

Spiritualitas tempat kerja mengandung tiga dimensi yang meliputi: *inner life* (kehidupan batin), *meaning work* (pekerjaan yang bermakna) dan *belonging to the community* (menjadi bagian dari komunitas).

- a. Kehidupan batin, antara lain: a). Merasa kehidupan itu penuh harapan; b). nilai spiritual mempengaruhi dalam membuat pilihan-pilihan; c). menganggap diri sendiri sebagai pribadi yang spiritual; d). Mengekspresikan identitas spiritual dalam praktek-praktek ibadah; e). peduli terhadap kesehatan spiritual rekan kerja dan f). Pekerjaan menciptakan perasaan bahagia.
- b. Pekerjaan yang bermakna, antara lain: a). Pekerjaan menciptakan kegembiraan pada orang lain, b). Pekerjaan membangkitkan semangat, c). Pekerjaan berkaitan dengan sesuatu hal yang dianggap penting dalam kehidupan, d). Berusaha untuk tidak absen (mangkir) dalam bekerja, e). Melihat keterkaitan antara pekerjaan dengan kebaikan sosial yang lebih besar pada komunitas, f). Pekerjaan memberi makna (arti) personal.
- c. Menjadi bagian dari komunitas, antara lain: a). Merasa menjadi bagian dari suatu komunitas di tempat kerja, b). Penyalia mendorong pertumbuhan kepribadian, c). Pengalaman-pengalaman di dalam

pekerjaan mengakibatkan tertumbuhan pribadi (Abdurrahman dan Agustini, 2011:536).

Ada banyak dimensi yang menjadi tolok ukur spiritualitas yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Dalam penelitian ini digunakan pengukuran spiritualitas dengan dimensi-dimensi yang dikembangkan oleh Gupta, Kumar & Singh (2013), yaitu:

- a. Makna pekerjaan, melakukan suatu pekerjaan yang bermakna bisa menambah kreativitas, dan mendorong kebahagiaan yang akan secara pasti meningkatkan kepuasan karyawan
- b. Interaksi dengan komunitas, suatu perasaan tentang keharmonisan yang berasal dari bekerja untuk suatu tujuan yang sama dengan sekelompok orang. Pada jaman sekarang ini, karyawan menghabiskan mayoritas dari waktunya di tempat kerja dan hanya sedikit waktu untuk lingkungan sekitar ataupun teman. Oleh karena itu, karyawan ingin memenuhi kebutuhan ini di tempat kerja melalui dimensi tersebut
- c. Nilai organisasi, perilaku yang sesuai dan diterima oleh organisasi harus diikuti oleh seluruh anggota dalam organisasi. Sehubungan dengan berubahnya lingkungan kerja secara cepat, nilai-nilai organisasi menjadi hal yang sangat penting. Miliman et al (2003) dikutip oleh Gupta, Kumar & Singh (2013) menyatakan bahwa nilai-nilai adalah faktor spiritual yang sangat penting untuk memenuhi kepuasan karyawan

d. Kepeduliaan, sebuah perasaan simpati yang dalam kepada siapapun yang sedang mengalami kesulitan dan juga mempunyai kemauan yang besar untuk mengurangi beban kesulitan tersebut. Delgado (2005) yang dikutip Gupta, Kumar & Singh (2013) melihat bahwa dimensi ini sebagai sebuah hasrat untuk salingpeduli dan bentuk dukungan satu sama lain, dan dengan begitu manusia akan merasa puas.

Menurut Giacalone dan Jurkiewicz (2005) sebagaimana dikutip oleh Nurtjahjanti (2010), spiritualitas dapat dipandang dari berbagai level, yaitu :

- a. Level individu, mengacu pada kumpulan nilai individu yang mendorong pengalaman transenden melalui proses kerja, dan memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia.
- b. Level organisasi, mengacu kepada kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia. Spiritualitas dalam level ini berkaitan dengan visi dan nilai-nilai budaya organisasi.

4. Indikator Spiritualitas Di Tempat Kerja

Indikator pengukuran spiritualitas di tempat kerja terdiri dari: 1). Merasa menjadi bagian dari organisasi; 2). Klarasan antara nilai organisasi dan individu;

3). Merasa berkontribusi terhadap organisasi; 4). Merasa senang berada di tempat kerja; 5). Memiliki kesempatan untuk memenuhi kebutuhan batin; 6). Memiliki perasaan bahwa Tuhan mengawasi semua perilaku dan perbuatan (Angraini, 2017:4).

Milliman, dkk (2003:429) menyatakan tiga aspek utama dari spiritualitas tempat kerja, yaitu:

a. *Meaningful work*. Aspek fundamental dari spiritualitas tempat kerja adalah adanya makna dan tujuan mendalam dari pekerjaan. Aspek ini menggambarkan bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di level individu (Milliman, dkk., 2003). Ashmos dan Duchon (2000) mengatakan bahwa spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai suatu hal yang menarik dan menantang, namun juga mencari makna dan tujuan yang mendalam, menghidupkan mimpi seseorang dan menggambarkan kebutuhan hidup seseorang dengan mencari makna kerja dan berkontribusi terhadap orang lain. Milliman, dkk (2003) *meaningful work* dapat dikarakteristikan pada level individu bahwa karyawan menikmati pekerjaan, merasa hidup karena pekerjaan, serta mendapat makna dan tujuan personal.

b. *Sense of community*. Aspek penting dari spiritualitas tempat kerja adalah memiliki hubungan yang dalam dengan orang lain (Ashmos dan Duchon, 2000). Aspek ini berfokus pada perilaku individu di tingkat kelompok dan fokus pada interaksi pekerja dengan rekan kerjanya. Menurut Neal dan Bennet *sense of community* melibatkan hubungan mental, emosi dan

spiritual antara karyawan dalam organisasi. Hal ini membentuk dalamnya perasaan terhubung antar individu, adanya dukungan, kebebasan berekspresi. *Sense of community* digambarkan dengan adanya perasaan terhubung dengan rekan kerja, karyawan mendukung satu sama lain, dan terhubung dengan tujuan bersama (Milliman, dkk., 2003).

- c. *Alignment with organizational values*. Aspek ketiga dalam spiritualitas tempat kerja adalah *alignment with organizational values* yang mewakili level organisasi, dimana individu mengalami perasaan kesamaan yang kuat antara nilai individu dengan misi dan tujuan organisasi. *Alignment with organizational values* mencakup konsep bahwa karyawan berkeinginan untuk bekerja di organisasi dengan tujuan yang tidak hanya menjadi perusahaan yang baik, namun menjadi organisasi yang memiliki etika atau integritas dan berkontribusi lebih besar daripada perusahaan biasa, yaitu kesejahteraan karyawan, pelanggan dan masyarakat. *Alignment with organizational values* dikarakteristikan dengan adanya perasaan terhubung dengan tujuan organisasi, mengidentifikasi diri dengan misi dan nilai organisasi, dan adanya perhatian organisasi terhadap karyawan (Milliman, dkk., 2003).

5. Dampak Spiritualitas Di Tempat Kerja

Krishnakumar dan Neck (2002:156-159) menyatakan bahwa penerapan spiritualitas tempat kerja memberi dampak positif pada kreativitas, kejujuran dan

kepercayaan, pemenuhan personal, dan komitmen. Lebih lanjut, hal ini juga akan berpengaruh terhadap meningkatnya performansi organisasi.

- a. Kreativitas. Menurut Freshman mengutarakan bahwa spiritualitas dapat menimbulkan kesadaran, kesadaran menimbulkan intuisi, dan intuisi menimbulkan kreativitas. Dan menurut Turner menyatakan bahwa spiritualitas menimbulkan kegembiraan dan kepuasan sehingga karyawan dapat lebih kreatif. Lebih lanjut, hal ini dapat meningkatkan performansi organisasi dan kesuksesan finansial (Krishnakumar & Neck, 2002:157).
- b. Kejujuran dan kepercayaan. Kriger dan Hanson menyatakan bahwa kejujuran dan kepercayaan tidak dapat diragukan ada di seluruh transaksi bisnis. Kepercayaan antara organisasi dan karyawan memegang peran vital dalam performansi perusahaan. Kepercayaan dapat menimbulkan performansi organisasi yang lebih baik, memperlancar pengambilan keputusan, komunikasi yang lebih baik, fokus pada pelanggan dan inovasi yang lebih baik (Krishnakumar & Neck, 2002:157).
- c. Pemenuhan personal. Menurut Turner mengatakan bahwa penerapan spiritualitas akan menuntun karyawan merasa lengkap saat mereka datang ke tempat kerja. Hal ini akan menghasilkan derajat pemenuhan personal yang tinggi dan meningkatkan moral. Lebih lanjut, hal ini dapat meningkatkan performansi organisasi dan kesuksesan finansial (Krishnakumar & Neck, 2002:158)

- d. Komitmen. Burack menyatakan bahwa spiritualitas meningkatkan komitmen dengan menciptakan iklim penuh kepercayaan di tempat kerja. Sedangkan menurut Ketchand & Strawser mengatakan bahwa komitmen tampak dalam bentuk komitmen afektif, yaitu karyawan mampu mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi dan karyawan mahu membantu organisasi mencapai tujuan tersebut (Krishnakumar & Neck, 2002:158).
- e. Performansi organisasi. Neck & Miliman mengutarakan bahwa performansi organisasi dan kesuksesan finansial dapat meningkat seiring penerapan spiritualitas di tempat kerja. Hal ini disebabkan organisasi yang menerapkan spiritualitas secara nyata mendorong karyawan untuk membawa diri secara keseluruhan ke pekerjaan (Krishnakumar & Neck, 2002;159).

E. Pengaruh Sres kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2009) yang bertujuan untuk mengukur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa tingkat stres fisiologis memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Edi (2009) pada Bank Internasional Indonesia menyatakan bahwa Stres kerja mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat stres karyawan di tempat kerja maka akan semakin menurun tingkat kepuasan yang dimilikinya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2012) mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja. Kerambut (2012) juga menyatakan bahwa, stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Semakin tinggi stres yang dirasakan, kepuasan kerja akan semakin rendah dan sebaliknya apabila semakin rendah stres kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Styawahyuni (2014) yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah makan Kampoeng seafood menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, nilai negatif menandakan semakin karyawan merasa stres terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerjanya akan menurun sedangkan bila stres kerja yang dialami oleh karyawan rendah maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat. Leung *et al.*, (2012) melakukan penelitian mengenai hubungan stres terhadap kepuasan kerja karyawan pada Industri rekreasi di Hongkong, hasil dari penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu dapat disimpulkan stres kerja memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja dimana seseorang yang mengalami stres kerja akan menurunkan kepuasan kerjanya, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

F. Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Spiritualitas di tempat kerja ini adalah pemanfaatan, penumbuhan, dan pengembangan nilai-nilai di tempat kerja sehingga menjadi spiritual bagi orang-orang yang ada di organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut “menikmati” segala kelebihan dan kekurangan yang ada dalam pekerjaannya, membuatnya bahagia, membuatnya ingin mengaktualisasikan diri sebaik mungkin, sampai pada akhirnya menjadi lebih produktif dalam menangani berbagai pekerjaan. Namun, karena spiritualitas ini berkaitan dengan nilai-nilai maka akan berkaitan dengan agama, karena agama selalu memberikan nilai-nilai yang harus dianut oleh pemeluknya, (Zohar dan Marshall, 2005) lebih lanjut mengemukakan hal tersebut sebagai berikut, dengan terbentuknya budaya spiritualitas di tempat kerja, diharapkan akan terbentuk karyawan yang happy, tahu dan mampu memenuhi tujuan hidup. Karyawan yang demikian umumnya memiliki hidup yang seimbang antara kerja dan pribadi, antara tugas dan pelayanan. Pada umumnya, mereka juga memiliki kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan sebuah perusahaan konsultan besar, penerapan lingkungan kerja yang spiritual meningkatkan produktivitas dan menurunkan turn over.

Menurut Artikel Manajemen SDM, saat ini banyak orang menemukan inspirasi dan kepuasan dalam pekerjaan mereka dengan mengungkap spiritualitas di tempat kerja. Menurut Majalah Fortune, 78 persen orang Amerika merasa perlu mengalami pertumbuhan spiritual dan setengah dari mereka mengatakan bahwa mereka secara terbuka membicarakan masalah spiritual di tempat kerja. Jurnal Business Intelligence (2009) melaporkan bahwa 85 persen peserta menjawab ya

sebagai jawaban atas pertanyaan apakah spiritualitas pemimpin mempengaruhi organisasi mereka atau tidak.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wastu Adi (2011) mengenai penerapan spiritualitas di tempat kerja di RSI dan hubungannya dengan kepuasan kerja perawat menemukan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat. Penelitian mengenai efek spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Fanggida E, et al, (2016) menunjukkan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja ini berarti bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka semakin tinggi juga komitmen organisasi dan kepuasan kerjanya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hoda Javanmard et al, (2014) mengenai hubungan kepuasan kerja dan spiritualitas di tempat kerja pada pegawai pemerintahan, hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan spiritualitas di tempat kerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Gupta et al, (2013) di mana mereka melakukan survey efek spiritualitas di tempat kerja. Dimensi pada spiritualitas di tempat kerja penting untuk pemenuhan kebutuhan diri karyawan dan itu membantu banyak meyakinkan respon positif dari karyawan. Oleh karena itu, ada dampak signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja.

Piryaei dan Zare (2013) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pekerjaan yang bermakna memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, Komunitas di tempat kerja juga dikaitkan secara positif dengan kepuasan kerja.

Nilai organisasi akan memberikan hasil yang signifikan mengenai kepuasan kerja. Dimana menurut Milliman, dkk (2003) ketiga hal tersebut merupakan aspek utama dari spiritualitas di tempat kerja.

Dari penelitian-penelitian dan analisis di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

G. Spiritualitas Di Tempat Kerja Memoderasi Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Mengingat pentingnya kepuasan kerja ini bagi kelangsungan hidup perusahaan, maka perusahaan harus berusaha menciptakan atmosfer kerja yang bisa memberikan kepuasan pada diri karyawan. Menurut Sondang P. Siagian (2006:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi secara formal, kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada diri karyawan berhubungan dengan banyak hal, seperti motivasi kerja, loyalitas, dan komitmen yang pada akhirnya akan mengakibatkan tingginya produktivitas dan rendahnya angka *turn-over* karyawan. Karyawan yang puas dalam pekerjaannya cenderung

akan memberikan kinerja yang baik, loyal, dan memiliki komitmen tinggi pada perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah stres kerja. Seperti pada penjelasan pada hipotesis pertama, berbagai literatur penelitian menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja bersifat anteseden dari kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika stres kerja semakin tinggi, maka kepuasan kerja akan menurun. Dalam dunia industri yang semakin berkembang, di mana tingkat persaingan dan tingkat permintaan pasar semakin tinggi, stres kerja merupakan suatu hal yang tidak bisa dihindari. Karena sifat dari stres kerja yang merupakan anteseden dari kepuasan kerja, maka semakin tingginya tingkat stres kerja akan mengancam kepuasan kerja karyawan.

Dijabarkan pada hipotesis kedua, salah satu faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah spiritualitas di tempat kerja. Berbeda dengan stres kerja, spiritualitas di tempat kerja tampaknya memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik spiritualitas di tempat kerja, kepuasan kerja karyawan cenderung akan semakin tinggi. Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja bisa menjadi salah satu alternatif untuk meminimalisir pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Amal Altaf dan Mohammad Atif (2011) menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja dan spiritualitas di tempat kerja mampu memoderasi hubungan antara kelebihan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian lainnya Kumar S. (2014) yaitu spiritualitas di tempat kerja memoderasi hubungan negatif

antara stres kerja terhadap kesehatan karyawan. Stres memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja sementara spiritualitas di tempat kerja memberikan dampak positif terhadap kesehatan.

Dalam beberapa penelitian stres kerja dapat berkurang dengan adanya spiritualitas di tempat kerja, karyawan yang melakukan pekerjaan yang bermakna memiliki tingkat stres yang rendah. Pada penelitian Jose Luis (2014) spiritualitas dan stres kerja di Mexico dan US menunjukkan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja. Melinda K. Johnson (2017) dalam penelitiannya menyajikan bukti yang menunjukkan spiritualitas di tempat kerja terhubung dengan pengurangan stres kerja.

Dari analisis penelitian terdahulu dapat disimpulkan stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Variabel spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan pada kedua variabel dependen dan independen. Hal ini memenuhi syarat sebagai variabel moderasi dimana variabel moderasi harus memiliki hubungan dengan variabel independen dan dependen, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Spiritualitas di tempat kerja memoderasi hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja

H. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan ke dalam bagan sebagai berikut:

Gambar 2.2
Sumber: Sugiyono (2017:40-41)
Skema Kerangka Penelitian

