

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN MEDIS DAN
PERAWAT DI RUMAH SAKIT PANTI RINI YOGYAKARTA)**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun Oleh:

Elisabeth Riamelati Widiastuti

NPM: 16 03 22684

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2020

SKRIPSI

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN MEDIS DAN
PERAWAT DI RUMAH SAKIT PANTI RINI YOGYAKARTA)**

Disusun Oleh:

Elisabeth Riamelati Widiastuti

NPM: 16 03 22684

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

M. Parnawa Putranta, MBA., Ph. D.

15 Juni 2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 450/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Rabu, 1 Juli 2020 dengan susunan pengujian sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------|
| 1. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. | (Ketua Penguji) |
| 2. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | (Anggota) |
| 3. Drs. D. Koeshartono, MM. | (Anggota) |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Elisabeth Riamelati Widiastuti
NPM : 160322684

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Elisabeth Riamelati Widiastuti telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia pengujian. Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN MEDIS DAN
PERAWAT DI RUMAH SAKIT PANTI RINI YOGYAKARTA)**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain yang tertulis dalam skripsi ini dinyatakan dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dalam skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 15 Juni 2020

Yang menyatakan



Elisabeth Riamelati Widiastuti

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur sebesar-besarnya penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, rahmat, dan anugerah yang Ia berikan dalam proses pengerjaan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Medis dan Perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta)” ini pada akhirnya dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa terdapat beberapa hambatan yang dihadapi selama proses pengerjaan skripsi hingga skripsi ini dapat terlaksana. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah terlibat dan mendukung selama proses penyelesaian penulisan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan anugerah kesabaran, kekuatan, dan kelancaran kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi berlangsung, sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
2. Keluarga tercinta, Papa Agus, Mama Mira, dan Putri yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, perhatian, serta kasih sayang dari awal masa studi hingga akhir penulisan skripsi ini.
3. Bapak M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, dukungan, dan semangat kepada penulis di tengah jadwal yang cukup padat untuk selalu meluangkan waktu dalam

memberikan pengarahan dan bimbingan selama proses mengerjakan skripsi dengan baik.

4. Seluruh dosen dan staf Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan membantu kelancaran penulis dalam proses menyelesaikan studi dengan baik.
5. Seluruh karyawan di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta yang bersedia memberikan izin untuk menyebarkan kuesioner penelitian, khususnya tenaga medis dan tenaga keperawatan yang bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
6. Tessya, Aurelia Laras, Echa, Alinda, Elin, dan Friska yang telah menjadi teman baik sekaligus bagian dari kehidupan perkuliahan penulis serta telah berbagi banyak pengalaman yang mengesankan dan tak terlupakan bagi penulis.
7. Teman-teman seperjuangan skripsi, Laras Dyah dan Ainne yang telah memberikan semangat, motivasi, dan dukungan kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
8. Desy, Nadia, Yemi, Cites, Rikma, Angel, Mbak Ayak, dan Katrin yang selama ini telah menjadi sahabat baik sekaligus saudara bagi penulis, yang selalu mau direpotkan, mendengarkan keluh kesah penulis, selalu memberikan semangat, support, dan doa.
9. Komunitas Garuda Katolik yang telah berproses, berbagi kebersamaan, pengalaman dan pelajaran baru bagi penulis, serta telah menerima penulis sebagai bagian dalam keluarga komunitas dengan baik.

10. Semua teman-teman dan pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah menjadi bagian dalam proses kelancaran skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, segala masukan, kritik, dan saran yang bersifat membangun dengan senang hati dapat diterima demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya dan bagi semua pihak yang membacanya.

Yogyakarta, 15 Juni 2020

Penulis



Elisabeth Riamelati Widiastuti



Skripsi ini kupersembahkan untuk Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan anugerah kelancaran dariNya serta mereka yang Tuhan kirimkan utukku yang telah memberikan dukungan berupa doa dan kasih sayang, Papa, Mama, dan Putri.

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| ABSTRAK | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3. Batasan Masalah | 6 |
| 1.4. Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.5. Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.6. Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 9 |
| 2.1. Kepuasan Kerja | 9 |
| 2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja | 9 |
| 2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 11 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2. Spiritualitas di Tempat Kerja | 13 |
| 2.2.1. Definisi Spiritualitas di Tempat Kerja | 13 |
| 2.2.2. Dimensi-dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja | 15 |
| 2.2.3. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja | 16 |
| 2.3. Pengembangan Hipotesis | 17 |
| 2.4. Kerangka Pikir Penelitian | 21 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 24 |
| 3.1. Jenis Penelitian | 24 |
| 3.2. Ruang Lingkup Penelitian | 25 |
| 3.3. Populasi dan Sampel | 25 |
| 3.3.1. Populasi | 25 |
| 3.3.2. Sampel | 25 |
| 3.4. Sumber dan Jenis Data | 28 |
| 3.5. Definisi Operasional | 28 |
| 3.6. Instrumen Penelitian dan Pengukuran | 29 |
| 3.6.1. Instrumen Penelitian | 29 |
| 3.6.2. Metode Pengumpulan Data | 31 |
| 3.6.3. Metode Pengukuran Data | 31 |
| 3.7. Metode Pengujian Instrumen | 32 |
| 3.7.1. Uji Validitas | 32 |
| 3.7.2. Uji Reliabilitas | 32 |
| 3.8. Metode Analisis Data | 33 |
| 3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda | 33 |
| 3.8.2. Koefisien Determinasi (R^2) | 34 |

| | |
|--|-----------|
| 3.8.3. Uji F | 34 |
| 3.8.4. Uji <i>t</i> | 35 |
| 3.9. Konteks Penelitian..... | 36 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 37 |
| 4.1. Pengujian Instrumen | 37 |
| 4.1.1. Uji Validitas..... | 37 |
| 4.1.2. Uji Reliabilitas | 40 |
| 4.2. Analisis Deskriptif Karakteristik Demografi Responden | 41 |
| 4.3. Analisis Deskriptif Variabel | 44 |
| 4.4. Pengujian Hipotesis | 49 |
| 4.4.1. Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 49 |
| 4.4.2. Hasil Uji F | 50 |
| 4.4.3. Hasil Uji <i>t</i> | 51 |
| 4.5. Pembahasan..... | 53 |
| BAB V PENUTUP | 56 |
| 5.1. Kesimpulan | 56 |
| 5.2. Implikasi Manajerial..... | 57 |
| 5.3. Keterbatasan Penelitian | 62 |
| 5.4. Saran untuk Penelitian Berikutnya | 63 |
| DAFTAR PUSTAKA | 64 |
| LAMPIRAN | 67 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian 22

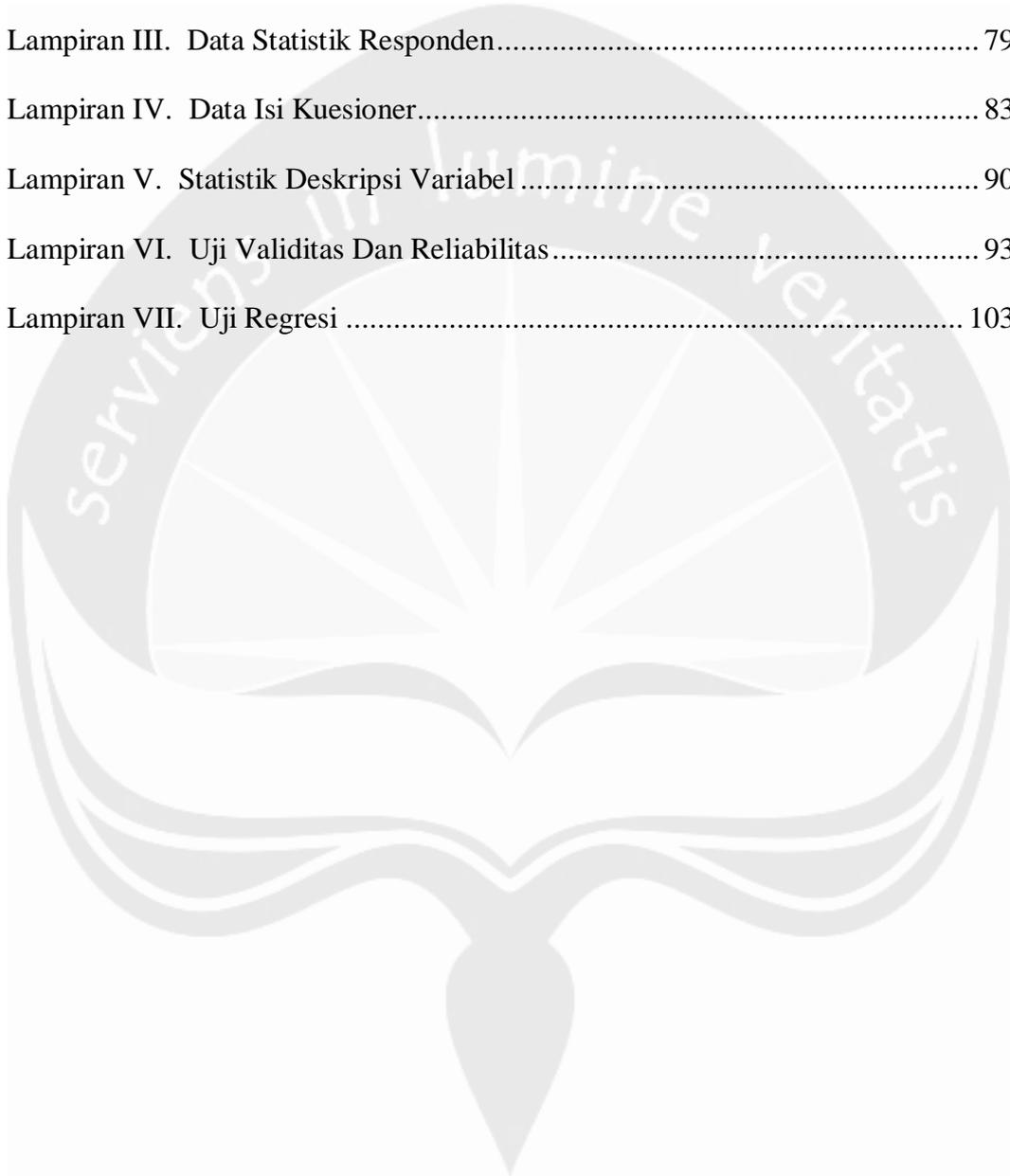


DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Tabel Ukuran Sampel Berdasarkan Populasi..... | 26 |
| Tabel 3.2 Klasifikasi Koefisien Reliabilitas..... | 33 |
| Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Spiritualitas di Tempat Kerja | 38 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja | 39 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas | 40 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Demografi Responden | 42 |
| Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Dimensi <i>Compassion</i> | 45 |
| Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Dimensi <i>Mindfulness</i> | 45 |
| Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Dimensi <i>Meaningful Work</i> | 46 |
| Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Dimensi <i>Transcendence</i> | 47 |
| Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja..... | 48 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji <i>R-Square</i> | 49 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji F..... | 50 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji t..... | 51 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran I. Surat Riset Perusahaan..... | 67 |
| Lampiran II. Kuesioner | 69 |
| Lampiran III. Data Statistik Responden..... | 79 |
| Lampiran IV. Data Isi Kuesioner..... | 83 |
| Lampiran V. Statistik Deskripsi Variabel | 90 |
| Lampiran VI. Uji Validitas Dan Reliabilitas..... | 93 |
| Lampiran VII. Uji Regresi | 103 |



**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN MEDIS DAN
PERAWAT DI RUMAH SAKIT PANTI RINI YOGYAKARTA)**

Elisabeth Riamelati Widiastuti

M. Parnawa Putranta

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Jalan Babarsari 43-44, Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan medis dan perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Data penelitian diperoleh melalui 100 kuesioner yang disebarakan kepada karyawan medis dan perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta yang telah bekerja dalam kurun waktu minimal 2 tahun dan sebanyak 97 kuesioner kembali untuk kemudian dapat diteliti lebih lanjut. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil rata-rata hitungannya, persepsi karyawan medis dan perawat terhadap masing-masing dimensi dari spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta tergolong tinggi. Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan medis dan perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.

Kata kunci: spiritualitas di tempat kerja, kepuasan kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan sebuah institusi yang menyediakan layanan kesehatan bagi pasien dan masyarakat. Keberadaan rumah sakit baik swasta maupun milik pemerintah sangat dibutuhkan sehingga rumah sakit perlu memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi pasien dan masyarakat. Kondisi pasien yang membutuhkan pelayanan kesehatan semakin banyak, selain itu kesadaran masyarakat tentang kesehatan juga meningkat sehingga hal tersebut dapat menjadi pendorong sekaligus tantangan bagi rumah sakit untuk semakin meningkatkan kualitas pelayanannya.

Kualitas pelayanan yang baik merupakan salah satu faktor penting bagi rumah sakit agar dapat menciptakan kepuasan konsumen dan juga kepuasan pada karyawan. Hingga saat ini, rumah sakit yang tersebar di seluruh Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) berjumlah 82 rumah sakit (DITJEN YANKES, 2018). Dari data tersebut, tantangan bagi setiap rumah sakit adalah dengan meningkatkan dan mempertahankan kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien dan masyarakat. Masing-masing rumah sakit berusaha agar dapat meningkatkan dan mempertahankan strategi yang tepat dalam mengatur sumber daya yang ada agar dapat memberikan pelayanan terbaiknya.

Memberikan kualitas pelayanan yang baik terhadap pasien merupakan prioritas utama bagi manajemen rumah sakit. Kualitas pelayanan dalam sebuah rumah sakit sangat tergantung pada pengelolaan sumber daya yang dimilikinya,

khususnya sumber daya manusia, disamping adanya kemajuan teknologi. Rumah sakit tidak hanya berfokus untuk melakukan peningkatan kuantitas sumber daya manusia, tetapi juga melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Agar dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada pasien dan masyarakat, kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian penting bagi manajemen rumah sakit.

Menurut Habeeb & Khan (2018) kepuasan kerja merupakan keadaan kepuasan secara keseluruhan terhadap pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu. Locke (1976, dalam Habeeb & Khan, 2018) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah kondisi lingkungan yang positif dengan adanya spiritualitas di tempat kerja (Habeeb & Khan, 2018; Altaf & Awan, 2011; Walt & Klerk, 2014).

Spiritualitas di tempat kerja adalah tentang perasaan yang saling terhubung berupa belas kasihan terhadap orang lain, kesadaran batin yang penuh dalam mencapai makna dari setiap pekerjaan, dan yang memungkinkan transendensi (Petchsawang & Duchon, 2009 dalam Habeeb & Khan, 2018). Pernyataan hampir serupa juga dikemukakan oleh Neck dan Milliman (1994, dalam Habeeb & Khan, 2018) bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup serta merupakan sebuah proses menghidupkan nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang dalam bekerja.

Spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diterapkan dan dikembangkan agar karyawan dapat memaknai pekerjaannya dan

juga diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja pada setiap diri karyawan. Kepuasan kerja memiliki hubungan dan dampak yang kuat terhadap lingkungan yang mendukung seperti spiritualitas di tempat kerja (Habeeb & Khan, 2018), karena spiritualitas di tempat kerja dapat memberikan kepuasan kepada karyawan melalui kondisi lingkungan yang positif, hingga pada akhirnya karyawan dapat memberikan pelayanan yang terbaik.

Ada banyak penelitian yang dilakukan oleh banyak peneliti berbeda yang telah menunjukkan hubungan yang kuat antara kerja dan spiritualitas di tempat kerja (Habeeb & Khan, 2018). Dari beberapa studi, dapat dilihat bahwa spiritualitas di tempat kerja memberikan efek yang positif bagi organisasi salah satunya kepuasan kerja karyawan. Tempat kerja yang telah menanamkan dan menerapkan spiritualitas sebagai aspek dari pekerjaan, dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, peningkatan produktivitas, peningkatan komitmen terhadap organisasi dan penurunan tingkat ketidakhadiran karyawan (Habeeb & Khan, 2018).

Penelitian ini membahas mengenai spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja dalam lingkungan kerja Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Rumah Sakit Panti Rini merupakan rumah sakit umum swasta yang berada di bawah Yayasan Panti Rapih. Rumah Sakit Panti Rini bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang berlokasi di Yogyakarta. Dengan jumlah karyawan yang banyak, Rumah Sakit Panti Rini diharapkan mampu menerapkan kondisi lingkungan yang positif dan menanamkan spiritualitas di tempat kerja dengan baik agar dapat diterapkan dan dapat memberikan kepuasan kerja pada seluruh karyawan yang ada di dalamnya.

Rumah Sakit Panti Rini dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan rumah sakit swasta Katolik yang memiliki nilai-nilai Kristiani yang dijadikan

sebagai landasan dasar dari visi dan misi dari rumah sakit. Nilai-nilai Kristiani yang dimaksud yaitu I CARE, yang terdiri dari *Integrity* (berkaitan dengan pelaksanaan tugas yang didasari konsistensi tindakan secara jujur dan bertanggung jawab dengan sepenuh hati), *Compassion* (memahami dan merasakan penderitaan orang lain, serta terlibat bagi keselamatan sesama), *Assurance* (berkaitan dengan upaya, sikap, dan tindakan untuk menjamin kualitas serta membangun kepercayaan dan kenyamanan pelanggan internal dan eksternal), *Respect* (menghormati dan menghargai orang lain tanpa melihat perbedaan dalam menjalankan tugas pelayanan), dan *Embrace Innovation* (kemampuan untuk bekerja secara kreatif dan membuat ide baru yang melampaui standar prestasi) (RS Panti Rapih, 2020).

Nilai tersebut menjadi landasan dari visi dan misi yang mana salah satunya adalah bahwa Rumah Sakit Panti Rini perlu memberikan pelayanan kesehatan serta melaksanakan amanat penyembuhan secara menyeluruh kepada sesama (Rumah Sakit Panti Rini, 2017). Selain itu, Rumah Sakit Panti Rini dipilih menjadi objek penelitian karena memiliki nilai-nilai spiritualitas yang berbeda jika dibandingkan dengan rumah sakit yang berada di Yogyakarta lainnya. Nilai-nilai yang diterapkan di Rumah Sakit Panti Rini memiliki beberapa kemiripan dengan spiritualitas di tempat kerja yang akan dibahas dalam penelitian ini bahwa karyawan dapat merasakan perasaan saling terhubung pada sesama, belas kasih dalam lingkungan kerja, kesadaran penuh dalam mencapai makna pekerjaan. Dalam penelitian ini, spiritualitas di tempat kerja yang dimaksud tidak terkait dengan agama tertentu, namun dapat diterapkan di mana saja.

Penelitian ini mengambil subjek karyawan medis dan perawat di Rumah Sakit Panti Rini karena dalam hal pelayanan kesehatan, tenaga medis dan tenaga

keperawatan berhubungan langsung dengan pasien dan masyarakat. Selain itu, karyawan medis dan perawat memiliki peran yang paling penting sebagai orang yang bekerja untuk menyetatkan dan menyembuhkan pasien. Dalam hal ini, Yayasan Panti Rapih menganggap bahwa pasien yang dilayani adalah tamu Ilahi, sehingga Rumah Sakit Panti Rini harus memberikan pelayanan terbaiknya. Dengan demikian, kepuasan kerja bagi karyawan medis dan perawat harus dimaksimalkan dengan mengembangkan spiritualitas di tempat kerja dalam lingkungan rumah sakit. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan medis dan perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang, maka dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Rumusan masalah yang disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh dimensi *compassion* dari spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Panti Rini?
2. Apakah terdapat pengaruh dimensi *mindfulness* dari spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Panti Rini?
3. Apakah terdapat pengaruh dimensi *meaningful work* dari spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Panti Rini?
4. Apakah terdapat pengaruh dimensi *transcendence* dari spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Panti Rini?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian yang akan dibahas tidak terlalu meluas, maka penulis menetapkan batasan-batasan penelitian. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Spiritualitas di tempat kerja

Spiritualitas di tempat kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada jurnal acuan menurut pendapat Petchsawang dan Duchon (2009, dalam Habeeb & Khan, 2018) yang didefinisikan sebagai perasaan yang saling terhubung berupa belas kasihan terhadap orang lain, kesadaran batin yang penuh dalam mencapai makna dari setiap pekerjaan, dan yang memungkinkan transendensi. Dimensi-dimensi spiritualitas yang diukur dalam penelitian ini, yakni:

- a. *Compassion* yang berkaitan dengan keinginan seseorang untuk saling peduli, menolong, dan mendukung orang lain.
- b. *Mindfulness* yang berkaitan dengan kesadaran terhadap pikiran dan tindakan seseorang di setiap saat.
- c. *Meaningful work* yang berkaitan dengan pengalaman seseorang bahwa pekerjaan merupakan bagian yang penting dan bermakna.
- d. *Transcendence* yang berkaitan dengan energi yang positif, pengalaman sukacita, dan kebahagiaan.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada jurnal acuan menurut pendapat (Habeeb & Khan, 2018) yang didefinisikan sebagai keadaan kepuasan secara keseluruhan terhadap pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *compassion* dari spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Panti Rini.
2. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *mindfulness* dari spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Panti Rini.
3. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *meaningful work* dari spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Panti Rini.
4. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *transcendence* dari spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Panti Rini.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu, dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti permasalahan serupa dari topik yang diangkat.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi pihak manajerial untuk mengetahui sejauh mana spiritualitas di tempat kerja berpengaruh pada kepuasan kerja. Dengan demikian, manajemen dapat memperoleh

pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pelaporan atau penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi konsep dan atau teori yang digunakan sebagai dasar dari penelitian, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi lingkup dalam penelitian, metode pengambilan sampel, definisi operasional, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis mengenai data yang telah dikumpulkan. Analisis dilakukan sesuai dengan tujuan dari penelitian dan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran-saran bagi pihak yang berkepentingan.

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai teori kepuasan kerja dan spiritualitas di tempat kerja yang digunakan sebagai panduan dan dasar dalam penelitian ini. Bagian awal membahas tentang kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pada bagian selanjutnya membahas tentang spiritualitas di tempat kerja, dimensi-dimensi spiritualitas di tempat kerja, serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Dalam bab ini juga membahas tentang hubungan antara dimensi-dimensi dari spiritualitas di tempat kerja dengan kepuasan kerja dalam pengembangan hipotesis, kemudian pada bagian terakhir terdapat kerangka pikir dari penelitian ini.

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Habeeb & Khan (2018) didefinisikan sebagai keadaan kepuasan secara keseluruhan terhadap pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu. Menurut Oshagbemi (2000, dalam Belwakar et al., 2018) kepuasan kerja didefinisikan sebagai respon emosional yang terjadi sebagai akibat dari interaksi antara nilai-nilai seorang individu mengenai pekerjaannya dan keuntungan yang diperoleh dari pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Tantiverdi (2008, dalam Belwakar et al., 2018) merupakan keadaan kesenangan yang didapat oleh seorang karyawan dari pekerjaan dan pengalamannya.

Locke (1976, dalam Sony dan Mekoth, 2019) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan

individu. Menurut Robbins (2003, dalam Buitendach & Rothmann, 2009) kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Dalam hal ini, kepuasan kerja merupakan suatu hasil pengalaman positif dan menyenangkan dalam diri karyawan atas pekerjaannya.

Menurut Taormina (1999, dalam Buitendach & Rothmann, 2009), kepuasan kerja pada karyawan juga merupakan faktor penting dan perlu menjadi perhatian bagi seorang manajer, karena mengacu pada batas tertentu, sejauh mana karyawan suka atau tidak suka terhadap pekerjaan mereka. Karyawan akan mengalami kepuasan kerja jika mereka merasa bahwa kapasitas, pengalaman, dan nilai-nilai yang mereka miliki dapat dimanfaatkan oleh organisasi dan lingkungan kerja, serta memberi peluang dan penghargaan kepada diri mereka (Dawis, 1992; Roberts & Roseanne, 1998, dalam Buitendach & Rothmann, 2009). Konsep ini mengacu pada berbagai aspek dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang.

Secara konseptual, Baş (2002, dalam Bektaş, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja ke dalam tiga fitur khas, yaitu bahwa:

1. Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang dikembangkan terhadap situasi yang timbul di lingkungan kerja sehingga tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat dirasakan.
2. Tingkat kepuasan kerja tergantung pada sejauh mana kondisi lingkungan memenuhi harapan.

3. Kepuasan kerja membentuk sikap individu terhadap pekerjaannya, dimana walaupun memiliki sikap positif terhadap aspek pekerjaan tertentu, individu juga dapat memiliki sikap negatif terhadap beberapa aspek lain dari pekerjaan itu.

Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan individu yang menggambarkan perasaan seseorang, baik senang atau tidak senang, maupun puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat pribadi karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang diterapkan oleh setiap individu.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Bektaş (2017) faktor-faktor yang memastikan kepuasan kerja pada dasarnya dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Faktor kepuasan kerja intrinsik yang merujuk pada sikap individu terhadap pekerjaannya. Faktor kepuasan kerja intrinsik meliputi rasa sukses di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, stabilitas pekerjaan, independensi yang diberikan oleh pekerjaan, pentingnya pekerjaan bagi individu, keterlibatan dalam manajemen, mengambil tanggung jawab, membuka ruang untuk kreativitas dan memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan serta kemampuannya.
2. Faktor kepuasan kerja ekstrinsik yang merujuk pada faktor yang terkait dengan lingkungan kerja atau lingkungan di luar individu. Faktor kepuasan kerja ekstrinsik meliputi lingkungan kerja yang sesuai secara fisik, dapat menjadi

bagian dari tim yang harmonis, dihargai oleh rekan kerja dan atasan, berada di bawah kontrol yang berorientasi proyek, serta mampu meningkatkan karier profesional.

Menurut Walt & Klerk (2014) kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor situasional seperti gaji yang adil, hubungan yang baik dengan penyelia, dan fasilitas yang memadai, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat pribadi yang mengarah pada makna dan tujuan hidup, keterhubungan, kasih sayang, dan pada akhirnya spiritualitas. Faktor kepribadian yang terkait dengan kepuasan kerja yang dikutip oleh Walt & Klerk (2014) meliputi harga diri seseorang (yang mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki pandangan positif atau negatif tentang dirinya sendiri) (Locke, 1976), mengatasi stres (Scheier et al., 1986), *locus of control* (yang mengacu pada persepsi individu tentang sumber nasibnya) (Stout et al., 1987; Surrence & Harlow, 1992), kesabaran dan toleransi (Bluen et al., 1990), serta kepercayaan sosial (Liou et al., 1990).

Altaf & Awan (2011) berpendapat bahwa tingkat kepuasan kerja akan dicapai melalui faktor-faktor spiritualitas yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan. Faktor dari spiritualitas yang dimaksud meliputi kejujuran, perlakuan yang adil kepada semua orang, lingkungan yang mendorong karyawan untuk berkembang, adanya semangat dan dukungan dari rekan kerja, karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi, serta nilai-nilai mereka diakui (Altaf & Awan, 2011). Dari hal tersebut, dengan adanya dukungan dari lingkungan kerja yang positif, karyawan mampu untuk mencapai target mereka dengan sukses serta merasa bahagia terhadap kehidupan dan prestasi mereka.

2.2. Spiritualitas di Tempat Kerja

2.2.1. Definisi Spiritualitas di Tempat Kerja

Menurut Petchsawang & Duchon (2009, dalam Habeeb & Khan, 2018) spiritualitas di tempat kerja adalah tentang perasaan yang saling terhubung berupa belas kasihan terhadap orang lain, kesadaran batin yang penuh dalam mencapai makna dari setiap pekerjaan, dan yang memungkinkan transendensi. Petchsawang & Duchon (2012) mengatakan bahwa orang-orang tidak bekerja hanya dengan tangan mereka, tetapi juga dengan hati (roh) mereka. Ketika seorang individu bekerja dengan hati dan semangat, maka individu tersebut dapat menemukan makna dan tujuan, serta pemenuhan diri yang berarti di tempat kerja, dimana orang dapat mengekspresikan seluruh diri mereka.

Ashmos dan Duchon (2000, dalam Petchsawang & Duchon, 2009) mendefinisikan tempat kerja yang spiritual sebagai tempat kerja yang memungkinkan ekspresi kehidupan batin dalam diri seseorang dengan melakukan pekerjaan yang bermakna dalam konteks masyarakat (komunitas). Menurut Sony dan Mekoth (2019) saat karyawan sepenuhnya melibatkan pekerjaan mereka dengan tujuan, mereka dapat mengekspresikan diri mereka secara lengkap, termasuk diri spiritual mereka. Sebagai hasilnya, spiritualitas di tempat kerja dapat ditafsirkan sebagai makna pada tingkat analisis individu maupun organisasi (Kolodinsky et al., 2008; Shankar Pawar, 2008 dalam Sony & Mekoth, 2019).

Neck dan Milliman (1999, dalam Habeeb & Khan, 2018) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai “pengungkapan keinginan individu untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidup,” “keadaan pribadi yang transenden,” “hidup dengan kebenaran batin untuk menghasilkan sikap dan hubungan positif,”

dan keyakinan yang terhubung satu sama lain serta merupakan proses hidup seseorang dalam menemukan nilai-nilai pribadi yang dipegang teguh agar dapat berkontribusi kepada masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, spiritualitas di tempat kerja penting bagi individu agar dapat menemukan makna, tujuan, serta mampu memahami diri sendiri dengan lebih baik dalam bekerja.

Spiritualitas di tempat kerja yang dikutip oleh Walt & Klerk (2014) merujuk pada sifat spiritual dari organisasi itu sendiri (Kolodinsky et al., 2008), dibuktikan dengan nilai-nilai organisasi spiritual dan budaya yang memfasilitasi pengalaman karyawan dan perasaan terhubung dengan orang lain dengan cara yang mampu memberikan perasaan lengkap dan gembira (Giacalone & Jurkiewicz, 2003), dengan pengakuan akan kehidupan batin yang dipelihara dan dipupuk dengan karya yang bermakna dalam konteks komunitas kerja (Ashmos & Duchon, 2000). Organisasi yang tujuannya didasarkan pada nilai-nilai spiritualitas memberikan lebih banyak peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi, serta rasa pertumbuhan ini akan membantu dalam meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan (Neck dan Milliman, 1994 dalam Hassan et al., 2016).

Dari beberapa definisi spiritualitas di tempat kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan situasi dimana seorang karyawan dapat mengenali dan memahami makna pekerjaan dalam hidup mereka serta dapat mengekspresikan diri mereka melalui pengalaman kerjanya. Hal tersebut dapat dilihat dari hubungan antara diri sendiri, rekan kerja, dan pekerjaannya sehingga seorang karyawan dapat merasakan bahwa ia menjadi bagian dalam sebuah komunitas.

2.2.2. Dimensi-dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja

Terdapat banyak dimensi yang menjadi tolok ukur spiritualitas di tempat kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Berdasarkan ulasan dari Petchsawang & Duchon (2009, dalam Habeeb & Khan, 2018), spiritualitas di tempat kerja dapat dijabarkan ke dalam empat dimensi yang dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

1. *Compassion* (welas asih) didefinisikan sebagai keinginan untuk saling peduli, menolong, dan mendukung orang lain (Delgado, 2005 dalam Habeeb & Khan, 2018). Delgado (2005) berpendapat bahwa *compassion* membuat seseorang memiliki kepedulian tinggi sehingga memicu rasa tanggung jawab terhadap orang lain yang membutuhkan atau kurang beruntung, dan lebih jauh lagi ia menyatakan bahwa *compassion* merupakan ambisi untuk membantu orang lain.
2. *Mindfulness* (kesadaran penuh) didefinisikan sebagai kesadaran dalam diri seseorang dimana seseorang menyadari pikiran dan tindakannya pada setiap saat dalam lingkungan sekitarnya. Dengan menyadari pikiran dan tindakan yang dilakukan seseorang pada saat ini, orang akan lebih mampu untuk mengendalikan emosi dan perilaku mereka.
3. *Meaningful work* (pekerjaan yang bermakna) didefinisikan sebagai pengalaman seseorang bahwa pekerjaannya merupakan bagian yang bermakna dan membantunya untuk mengekspresikan dirinya. Dalam arti lain, pekerjaan yang bermakna menjawab pertanyaan mengapa seseorang melakukan sebuah pekerjaan dengan merujuk pada sejauh mana pekerjaan tersebut membantunya dalam mengekspresikan dirinya. (Krishnakumar dan Leher, 2002; Ashforth dan Pratt, 2003 dalam Habeeb & Khan, 2018).

4. *Transcendence* (transendensi) didefinisikan sebagai energi yang positif, rasa kesempurnaan, serta pengalaman sukacita dan kebahagiaan (Kinjerski dan Skrypnek, 2006 dalam Habeeb & Khan, 2018).

2.2.3. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Habeeb & Khan (2018) mengungkapkan dalam hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan positif dan dampak yang jelas antara spiritualitas di tempat kerja dengan kepuasan kerja di sektor swasta. Dalam penelitian lain (Walt & Klerk, 2014) mengkonfirmasi bahwa organisasi yang menerapkan dan meningkatkan nilai-nilai spiritualitas cenderung menciptakan lingkungan dimana kepuasan kerja akan terwujud dalam diri karyawan. Spiritualitas di tempat kerja berhubungan erat dan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana organisasi yang mampu menerapkan dan memiliki nilai-nilai spiritualitas yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Beberapa studi melihat bahwa terdapat kemungkinan adanya peran yang penting antara spiritualitas di tempat kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dikutip dalam Gupta et al. (2013), menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Chawla dan Guda, 2010; Duchon dan Plowman, 2005). Lazar (2010, dalam Gupta et al., 2013) meneliti pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja pada perawat, hasilnya ditemukan pengaruh positif antara keduanya.

Menurut Altaf & Awan (2011) spiritualitas di tempat kerja menekankan pada kebutuhan karyawan dan pada akhirnya akan mencapai produktivitas yang lebih baik karena karyawan merasa bahwa mereka dihargai sehingga cenderung

menunjukkan kinerja yang lebih baik dengan merasa puas terhadap pekerjaannya. Dimensi-dimensi yang terdapat dalam spiritualitas di tempat kerja akan membantu karyawan agar menjadi lebih toleran, memiliki kepuasan terhadap pekerjaan, memiliki kesabaran dalam lingkungan kerja, lebih sedikit stress, dan memiliki komitmen yang tinggi untuk pekerjaan (Hassan et al., 2016).

2.3. Pengembangan Hipotesis

Penelitian yang dilakukan Habeeb & Khan (2018) menunjukkan bahwa hubungan antara spiritualitas di tempat kerja memiliki korelasi positif terhadap kepuasan kerja. Dikutip oleh Walt & Klerk (2014), Pawar (2009) melaporkan hubungan yang kuat antara spiritualitas di tempat kerja dengan sikap kerja yang positif seperti kepuasan kerja, kemudian Noor dan Arif (2011) menemukan bahwa spiritualitas memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan spiritualitas di tempat kerja cenderung mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja yang akan terwujud dalam diri karyawan.

Banyak penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbeda (Komala & Ganesh, 2007; Rego & Cunah, 2007; Pawar, 2009; Chawla & Guda, 2010) yang dikutip dalam Habeeb & Khan (2018) menunjukkan bahwa terdapat dampak yang kuat antara kepuasan kerja dengan spiritualitas di tempat kerja. Sebagaimana dinyatakan oleh (Chawla & Guda, 2010; Jurkiewicz & Giacalone, 2004; Gull & Doh, 2003; Duchon & Plowman, 2005) dalam Gupta et al. (2013) bahwa spiritualitas di tempat kerja di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan yang bermakna, merasa bekerja dalam sebuah komunitas, memiliki kasih sayang yang ada di tempat

kerja, menunjukkan bahwa karyawan memiliki iklim kerja spiritual yang menghasilkan perasaan mereka lebih bahagia dan mengalami kepuasan dalam bekerja. Dari hal-hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi-dimensi dari spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

Delgado (2005, dalam Habeeb & Khan, 2018) menyatakan bahwa *compassion* dapat memicu rasa tanggung jawab terhadap orang lain yang membutuhkan bantuan dan lebih jauh lagi, ia mengatakan bahwa *compassion* merupakan ambisi untuk membantu orang lain. Menurut Sony & Mekoth (2019) kesadaran dan simpati yang mendalam akan menciptakan perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang yang akan menghasilkan kepuasan kerja. Studi lain oleh Neff et al. (2007, dalam Sony & Mekoth 2019) mengatakan bahwa terdapat hubungan positif dari kasih sayang dan rasa simpati individu yang dapat menghasilkan kepuasan kerja, secara khusus studi ini menunjukkan pentingnya dimensi *compassion* terhadap kepuasan kerja. Menurut Delgado (2005, dalam Gupta et al., 2013) *compassion* dipandang sebagai keinginan untuk saling peduli dan mendukung orang lain, dan dengan melakukan hal tersebut, seseorang akan merasakan kepuasan. Dengan demikian, dihipotesiskan bahwa seorang karyawan yang menyadari kebutuhan orang lain dan memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan orang lain akan memiliki keadaan emosi yang positif dan memiliki kepuasan terhadap suatu pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan hipotesis pertama:

H1: Dimensi *compassion* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Petchsawang dan Duchon (2009, dalam Habeeb & Khan, 2018) mendefinisikan *mindfulness* sebagai kondisi kesadaran batin dimana seseorang menyadari pikiran dan tindakan seseorang setiap saat. Studi eksperimental yang dikutip oleh Sony & Mekoth (2019) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *mindfulness* dengan kepuasan kerja (Hülshager et al., 2013), selain itu dalam penelitian lain *mindfulness* dapat menghasilkan perasaan positif dari seseorang terhadap pekerjaannya (Brown & Ryan, 2003). Dengan menyadari pikiran dan tindakan seseorang di masa sekarang, karyawan lebih mampu untuk mengendalikan emosi dan perilaku mereka sehingga dapat menghasilkan perasaan positif serta kepuasan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan hipotesis kedua:

H2: Dimensi *mindfulness* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Duchon dan Plowman (2005, dalam Habeeb & Khan, 2018) ketika sebuah pekerjaan menawarkan sesuatu yang lebih dari sekadar imbalan materi, individu akan merasa bahwa hal tersebut bermakna dan dapat mengarah pada energi yang lebih tinggi serta lebih banyak kepuasan di tempat kerja. Pekerjaan yang bermakna dikutip oleh Sony & Mekoth (2019) dianggap memiliki nilai kerja (Myers, 1970) dan penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara nilai-nilai atau makna kerja dengan kepuasan kerja (Knoop, 1994). Menurut Duchon dan Plowman (2005, dalam Gupta et al., 2013) pekerjaan yang bermakna memberikan peluang bagi kreatifitas yang mengarah kepada kebahagiaan dan kegembiraan yang pada akhirnya akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, seseorang yang merasa bahwa

pekerjaan memiliki suatu makna yang penting dalam hidupnya, maka seseorang akan memiliki perasaan positif dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan hipotesis ketiga:

H3: Dimensi *meaningful work* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kinjerski dan Skrypnek (2006, dalam Habeeb & Khan, 2018) menggambarkan dimensi *transcendancy* sebagai keadaan energi yang positif, rasa kesempurnaan, dan pengalaman sukacita dan kebahagiaan. Menurut Walt & Klerk (2014) sebuah organisasi perlu untuk selalu memuaskan kebutuhan spiritualitas yang berakar dari dalam lewat aktualisasi diri sebagai ‘transenden’ agar karyawan dapat mengalami kepuasan. Sesuai dengan teori kebutuhan Maslow (1954, 1970, dalam Walt & Klerk 2014) yang mengatakan bahwa individu yang mencapai keadaan aktualisasi diri, menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kebutuhan dominan untuk mencapai nilai-nilai tertinggi seperti kebenaran, kebaikan, keadilan, kebahagiaan, sukacita, yang akan membuat diri mereka puas. Dengan demikian, seseorang yang merasakan energi positif, kebahagiaan, dan sukacita di lingkungan kerjanya, akan meningkatkan tingkat kepuasan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan hipotesis keempat:

H4: Dimensi *transcendence* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.4. Kerangka Pikir Penelitian

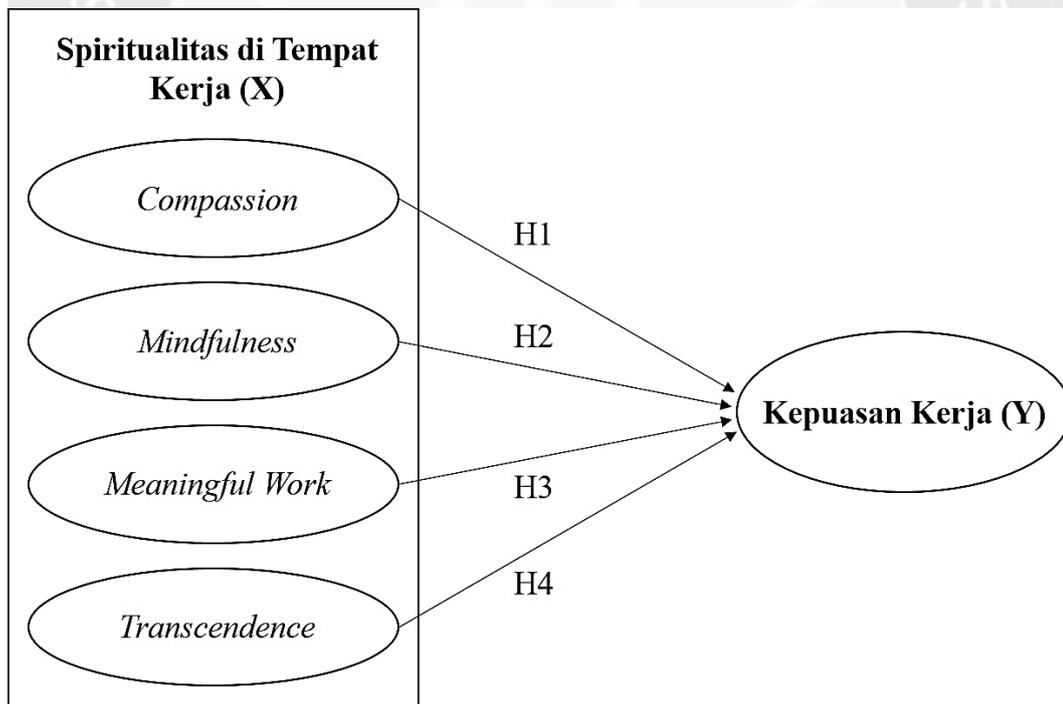
Terdapat banyak penelitian yang dilakukan oleh banyak peneliti berbeda (Komala dan Ganesh, 2007; Rego dan Cunah, 2007; Pawar, 2009; Chawla dan Guda, 2010; dalam Habeeb & Khan, 2018) yang telah menunjukkan dampak yang kuat antara pekerjaan dengan spiritualitas. Jika dibandingkan, tempat kerja yang telah menanamkan dan mengakui spiritualitas sebagai aspek pekerjaan, akan mengungguli banyak bidang seperti peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan, peningkatan produktivitas dan penurunan tingkat kehadiran (Habeeb & Khan, 2018).

Hubungan positif juga telah ditemukan antara spiritualitas di tempat kerja dan hasil psikologis individu yang dikutip dalam (Walt & Klerk, 2014), seperti kepuasan hidup, kesejahteraan subjektif (Pagnini et al., 2011; Pashak & Laughter, 2012), kebahagiaan, harga diri, harapan, optimisme (Emmons, 1999), kesuksesan (Ashar & Lane-Maher, 2004), kejujuran dan rasa saling percaya (Wagner-Marsh & Conley, 1999). Milliman et al. (1999, dalam Walt & Klerk, 2014) menunjukkan bahwa organisasi yang dianggap spiritual memiliki tingkat kepuasan karyawan yang tinggi dan tingkat pergantian staf yang rendah. Hubungan tersebut dapat menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak yang positif dengan kepuasan kerja.

Menurut Hungelmann (1985, dalam Altaf & Awan, 2011) spiritualitas di tempat kerja berarti bahwa karyawan akan merasa puas dengan semua kategori kesejahteraan spiritual dalam lingkungan kerjanya. Hal tersebut membuktikan bahwa dengan adanya pemenuhan dimensi spiritualitas di tempat kerja melalui tersedianya lingkungan yang spiritual dan mengikuti aktivitas spiritualitas di tempat

kerja dapat menghasilkan tidak hanya karyawan yang puas tetapi juga menghasilkan produktivitas yang tinggi (Altaf & Awan, 2011).

Temuan sebelumnya oleh Walt & Klerk (2014) menyatakan bahwa organisasi yang menganut dan menerapkan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja cenderung mampu untuk menciptakan lingkungan dimana kepuasan kerja akan terwujud dalam diri karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi spiritualitas di tempat kerja penting untuk memenuhi kebutuhan diri karyawan serta dapat membantu untuk meningkatkan respon positif seperti kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Keterangan:

Variabel Independen : Spiritualitas di Tempat Kerja

Variabel Dependen : Kepuasan Kerja

—————> : Pengaruh antar variabel

H1 : Menggambarkan pengaruh dimensi *compassion* dari spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja.

H2 : Menggambarkan pengaruh dimensi *mindfulness* dari spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja.

H3 : Menggambarkan pengaruh dimensi *meaningful work* dari spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja.

H4 : Menggambarkan pengaruh dimensi *transcendence* dari spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja, implikasi manajerial, keterbatasan dalam penelitian, serta saran-saran untuk penelitian selanjutnya bagi pihak-pihak yang akan meneliti permasalahan serupa dari topik yang diangkat.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata hitung dari dimensi *compassion*, dimensi *mindfulness*, dimensi *meaningful work*, dan dimensi *transcendence* dari spiritualitas di tempat kerja menunjukkan bahwa persepsi karyawan medis dan perawat terhadap masing-masing dimensi dari spiritualitas di tempat kerja memiliki hasil yang tinggi.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dimensi *compassion*, dimensi *mindfulness*, dimensi *meaningful work*, dan dimensi *transcendence* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Dengan demikian, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama, hipotesis kedua, hipotesis ketiga, dan hipotesis keempat diterima.

5.2. Implikasi Manajerial

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Kepuasan kerja penting sebagai pendukung untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja, salah satunya yaitu dengan adanya spiritualitas di tempat kerja. Apabila sebuah perusahaan dapat menerapkan dan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja, hal tersebut diharapkan dapat memicu pengaruh yang positif dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Penelitian ini berfokus pada spiritualitas di tempat kerja yang terdiri dari dimensi *compassion*, *mindfulness*, *meaningful work*, dan *transcendence*. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa masing-masing dimensi dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan medis dan perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Secara keseluruhan nilai rata-rata dari dimensi-dimensi spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja karyawan medis dan perawat termasuk tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa Rumah Sakit Panti Rini sudah menerapkan spiritualitas di tempat kerja dengan baik, sehingga perlu untuk dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar dapat memaksimalkan kepuasan kerja pada karyawan.

Pada variabel kepuasan kerja, jika dilihat berdasarkan kelompoknya, nilai rata-rata kelompok paling tinggi adalah kelompok kepuasan pada kondisi kerja (*working condition*). Nilai rata-rata kelompok tertinggi selanjutnya adalah kelompok kepuasan pada pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), kemudian kepuasan pada upah (*payment*), dan yang terendah adalah kelompok kepuasan pada

pengawasan atasan (*supervision*). Hal ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit Panti Rini sudah dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan medis dan perawat dengan baik, khususnya dalam hal kondisi kerja (*working condition*) dan pekerjaan itu sendiri (*the work itself*).

Berdasar hasil nilai rata-rata kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja yang diterapkan Rumah Sakit Panti Rini sungguh-sungguh dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan medis dan perawat di Rumah Sakit Panti Rini mampu menjiwai spiritualitas di tempat kerjanya dengan baik, sehingga mereka dapat merasakan kepuasan pada pekerjaan terkait dengan kondisi kerja. Harapannya kedepan, Rumah Sakit Panti Rini dapat lebih memaksimalkan lagi kepuasan kerja dengan menerapkan spiritualitas di tempat kerja, agar pada karyawan medis dan perawat dapat menekuni pekerjaan/profesinya sebagai dokter dan perawat dengan maksimal dan lebih baik.

Pada dimensi *compassion* dari spiritualitas di tempat kerja, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata paling rendah terdapat pada poin pertanyaan nomor 2 “Saya dapat memahami perasaan orang lain” sebesar 4,02. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan medis dan perawat masih perlu untuk lebih meningkatkan sikap empati dan peka terhadap perasaan orang lain. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan adanya dukungan dan rasa kepedulian satu sama lain agar mampu membangun sikap empati seseorang dalam lingkungan kerja. Rumah Sakit Panti Rini perlu membangun suasana dan kondisi kerja yang lebih mengedepankan kepedulian dan respon terhadap kebutuhan orang lain. Secara konkrit, misalnya dapat dilakukan dengan menghormati dan menghargai keberagaman sesama (terhadap atasan, rekan

kerja, maupun pasien) dalam lingkungan kerja sesuai dengan nilai *Respect* dalam nilai I-CARE. Dengan demikian, karyawan akan merasa puas apabila lingkungan kerjanya dapat saling memahami dan saling peduli akan kebutuhannya.

Pada dimensi *mindfulness* dari spiritualitas di tempat kerja, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata paling rendah terdapat pada poin pertanyaan nomor 3 “Dalam bekerja saya berusaha untuk tidak ceroboh, berhati-hati, dan fokus agar tidak merusak atau menjatuhkan sesuatu” sebesar 4,09. Meskipun termasuk tinggi, perlu adanya peningkatan agar karyawan medis dan perawat dapat lebih fokus terhadap pekerjaannya. Nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan medis dan perawat masih kurang memiliki konsentrasi yang penuh dalam melakukan kegiatan dalam lingkungan kerjanya. Bisa jadi hal tersebut disebabkan karena adanya pikiran yang mengganggu maupun stress dalam bekerja. Untuk kedepannya, Rumah Sakit Panti Rini diharapkan agar dapat memastikan bahwa karyawan medis dan perawat dapat lebih fokus dan teliti dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat lebih ditingkatkan, misalnya dengan mengadakan diklat (pendidikan dan pelatihan) fungsional sesuai dengan kompetensi bagi karyawan agar mereka dapat lebih fokus dan konsentrasi, meningkatkan kompetensi, serta mampu menyadari tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan akan merasa puas apabila karyawan dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan nilai yang diterapkan oleh rumah sakit, khususnya nilai *Integrity*.

Pada dimensi *meaningful work* dari spiritualitas di tempat kerja, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata paling rendah terdapat pada poin pertanyaan nomor 3 “Saya yakin orang lain merasa senang dengan hasil pekerjaan saya” sebesar 3,89. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan medis dan perawat masih merasa kurang

yakin bahwa pekerjaan yang dilakukannya dapat membuat orang lain merasa senang atau puas. Hal ini mungkin disebabkan karena karyawan medis dan perawat belum paham benar akan makna dari pekerjaan yang dilakukannya. Oleh sebab itu, Rumah Sakit Panti Rini diharapkan agar dapat memberikan pemahaman kepada karyawan medis dan perawat lewat adanya *training* mengenai kualitas pelayanan terbaik bagi pasien (*service excellence*), sehingga pada akhirnya mereka dapat merasa lebih percaya diri terhadap kemampuannya bahwa orang lain akan senang dan puas atas pekerjaan yang dilakukannya. Dengan demikian, karyawan akan merasa puas apabila mereka mampu memahami sebuah makna dari pekerjaan yang dilakukannya dan percaya diri akan hal yang dilakukan dalam pekerjaannya untuk menyetatkan pasien dan masyarakat.

Pada dimensi *transcendence* dari spiritualitas di tempat kerja, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata paling rendah terdapat pada poin pertanyaan nomor 3 “Pada saat tertentu, saya bekerja tanpa memikirkan waktu atau tempat.” sebesar 3,41. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan medis dan perawat masih kurang memahami misi dari rumah sakit bahwa keselamatan pasien lebih diutamakan agar dapat lebih terlibat dalam pelayanan kerja. Berdasar hal tersebut, Rumah Sakit Panti Rini diharapkan dapat meningkatkan energi yang positif bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan, misalnya dengan saling mengingatkan tentang visi dan misi dari rumah sakit pada saat *briefing* sebelum memulai kegiatan. Selain itu, dapat juga dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk ikut terlibat dalam mengembangkan dirinya dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja baik dalam rumah sakit maupun di luar rumah sakit (seperti kegiatan bakti sosial kesehatan). Rumah Sakit Panti Rini diharapkan untuk

memastikan bahwa karyawan medis dan perawat mampu merasakan kebahagiaan, kegembiraan dan pengalaman sukacita atas pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerjanya kedepannya. Dengan demikian, karyawan akan merasa puas apabila mereka dapat ikut terlibat dalam misi rumah sakit yaitu menyetatkan dan menyembuhkan pasien, dimana pasien yang datang dan berkunjung ke rumah sakit dianggap sebagai tamu Ilahi. Hal tersebut dapat menciptakan energi positif bagi karyawan dan harapannya pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan hidup mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas, dalam penelitian ini terdapat nilai rata-rata pada setiap item pertanyaan untuk menilai poin mana yang sudah tinggi maupun poin mana yang masih rendah/kurang agar dapat lebih diperhatikan untuk kedepannya. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan serta masukan bagi Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta agar dapat mempertahankan dan terus meningkatkan spiritualitas di tempat kerja agar mampu mencapai kepuasan kerja yang maksimal bagi karyawan medis dan perawat dalam lingkungan kerjanya, sehingga rumah sakit mampu memberikan kinerja serta kualitas pelayanan yang baik bagi pasien dan masyarakat. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan evaluasi untuk kedepannya bagi pihak rumah sakit.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dikerjakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki beberapa kekurangan dan keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu bahwa penelitian ini hanya berfokus pada kepuasan kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang dibahas dalam penelitian ini masih bersifat umum (*general*) dan belum dibahas secara lebih mendetail, seperti kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik.

Keterbatasan lain dalam penelitian ini terkait pada populasi dan sampel penelitian. Dimana penelitian ini hanya berfokus pada karyawan medis dan perawat, sehingga hasilnya hanya berdasar dari sudut pandang karyawan medis dan perawat saja. Dengan demikian, hasil dalam penelitian ini belum dapat digunakan untuk menggeneralisasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada keseluruhan lingkungan rumah sakit secara lebih luas.

Selain itu, penelitian ini juga memiliki keterbatasan terkait dengan proses pengumpulan data kuesioner dari responden. Waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data kuesioner dari responden yang sudah terisi dengan baik cukup lama. Di samping itu, pengisian kuesioner oleh responden tidak dapat diawasi secara penuh sehingga kemungkinan bias dapat terjadi pada jawaban yang diberikan karena tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya. Dari beberapa keterbatasan penelitian tersebut, terdapat saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

5.4. Saran untuk Penelitian Berikutnya

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, beberapa saran berikut diharapkan dapat berguna untuk penelitian selanjutnya bagi pihak-pihak yang akan meneliti permasalahan serupa dari topik yang diangkat. Mengingat bahwa dalam penelitian ini hanya membahas mengenai kepuasan kerja secara keseluruhan, penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat melihat pada aspek yang lebih luas seperti “kepuasan kerja intrinsik” dan “kepuasan kerja ekstrinsik”. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat mempertimbangkan variabel lain yang mampu memberikan pengaruh besar terhadap kepuasan kerja selain dari variabel spiritualitas di tempat kerja. Hal tersebut disarankan pada penelitian selanjutnya agar dapat membahas topik kepuasan kerja secara lebih mendetail.

Kemudian, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat memperluas populasi dan juga memperbanyak jumlah sampel dalam penelitian. Hal tersebut disarankan agar hasil dari penelitian selanjutnya dapat digeneralisasikan secara lebih luas dan mendalam serta hasilnya mendekati dengan kondisi sebenarnya. Selain itu, diharapkan untuk dapat mendampingi responden secara langsung dalam pengisian kuesioner agar responden mampu memahami dan lebih fokus dalam menjawab kuesioner serta hasilnya sesuai dengan apa yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Springer Science+Business Media*, 93-99.
- Bektaş, Ç. (2017). Explanation of Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction Via Mirror Model. *Business & Management Studies: An International Journal*, 627-639.
- Belwalkar, S., Vohra, V., & Pandey, A. (2018). The Relationship between Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors - An Empirical Study. *Social Responsibility Journal*, 410-430.
- Buitendach, J. H., & Rothmann, S. (2009). The Validation of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire in Selected Organizations in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*.
- DITJEN YANKES. (2018). *Home: Ditjen Yankes*. Diambil kembali dari Ditjen Yankes: <http://sirs.yankes.kemkes.go.id/fo/>
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2013). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India). *Springer Science and Business Media Dordrecht*.
- Habeeb, S., & Khan, N. U. (2018). Impact of Spirituality at Workplace on Job Satisfaction: An Empirical Study of Employees of Prasar Bharti and All India Radio (New Delhi). *Kamla-Raj Journal of Social Sciences*.

- Hassan, M., Nadeem, A. B., & Akhter, A. (2016). Impact of Workplace Spirituality on Job Satisfaction: Mediating Effect of Trust. *Cogent Business & Management*.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring Workplace Spirituality in an Asian Context. *Human Resource Development International*, 459-468.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 189-208.
- RS Panti Rapih. (2020). *Nilai I-CARE*. Diambil kembali dari Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta: <https://newsite.pantirapih.or.id/newsite/id/nilai-i-care/>
- Rumah Sakit Panti Rini. (2017). *Visi Misi*. Diambil kembali dari Yayasan Panti Rapih RS Panti Rini: <http://pantirini.or.id/visi-misi.html>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 6-Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 6-Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simcox, J. A. (2018). Problems with the Use of Chronbach's Alpha as a Test of Scale Reliability for Social Science Surveys. *International Journal of Social Science and Humanities Research*, 225-229.
- Sony, M., & Mekoth, N. (2019). The Relationship between Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Job Performance. *Int. J. Process Management and Benchmarking*, 27-46.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Walt, F. V., & Klerk, J. D. (2014). Workplace Spirituality and Job Satisfaction. *International Review of Psychiatry*, 379-389.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1977). Minnesota Satisfaction Questionnaire (short-form). *Vocational Psychology Research University of Minnesota*.







YAYASAN PANTI RAPIH
RUMAH SAKIT PANTI RINI

Jalan Solo Km. 13,2 Kalasan, Yogyakarta – 55571
Telp. (0274) 496022, 496264, Fax (0274) 497206 email:rs_pantirini@yahoo.com
Bankers : Bank CIMB Niaga: 018.01.25545.00.2 ; 287.01.00275.003; BCA Yogyakarta: 037.300.



SURAT KETERANGAN

No : L.295/RSRN/U/VI/2020

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta, nomor 1279/R/I, hal Pencarian data dan penyebaran kuesioner untuk penulisan skripsi, maka Direktur Rumah Sakit Panti Rini dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini:

Nama: Elisabeth Riamelati Widiastuti
No_Mhs/Prodi: 22684/MANAJEMEN
No_Hp: 081329989208
Alamat: Perum. Candi Gebang Permai Blok H2, Jetis Wedomartani Sleman
Yogyakarta

Benar telah mengadakan pencarian data dan penyebaran kuesioner di Rumah Sakit Panti Rini pada tanggal 15 Mei 2020 s/d 5 Juni 2020 guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 8 Juni 2020

Direktur,

dr. Y. Agus Wijanarka, M.Kes
YOGYAKARTA



Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Saya Elisabeth Riamelati Widiastuti mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Medis dan Perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta)” untuk penyusunan skripsi.

Untuk itu saya mohon kesediaan dan waktu dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir secara jujur sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang sebenar-benarnya. Peran Bapak/Ibu/Saudara/i sangat bermanfaat dalam proses penelitian yang saya lakukan. Data yang saya peroleh akan dijamin kerahasiaannya dan murni digunakan hanya untuk kepentingan penelitian.

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih. Tuhan memberkati.

Hormat saya,

Elisabeth Riamelati Widiastuti

BAGIAN PERTAMA

1. Jenis Kelamin : Pria
 Wanita
2. Usia : Kurang dari 25 tahun
 25 s/d kurang dari 35 tahun
 35 s/d kurang dari 55 tahun
 55 tahun atau lebih
3. Status Pernikahan : Menikah
 Belum/Tidak Menikah
4. Pendidikan Terakhir : D3 / Sederajat
 S1
 S2
 S3
5. Pekerjaan : Tenaga Medis
 Tenaga Keperawatan
6. Lama Bekerja : 2 s/d kurang dari 4 tahun
 4 s/d kurang dari 6 tahun
 6 s/d kurang dari 8 tahun
 8 tahun atau lebih

Petunjuk Pengisian:

Pernyataan-pernyataan berikut berkaitan dengan keadaan atau kondisi yang Anda alami dan rasakan di tempat kerja Anda. Anda dimohon untuk membaca setiap pernyataan dengan seksama, kemudian menunjukkan sejauh mana tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap masing-masing pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia di sebelah kanan dari setiap pernyataan yang Anda anggap paling tepat, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 3 : Netral (N)
- 4 : Setuju (S)
- 5 : Sangat Setuju (SS)

BAGIAN KEDUA

| No | Daftar Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|---|--------------------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Saya dapat dengan mudah menempatkan diri saya bersama orang lain. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Saya dapat memahami perasaan orang lain. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Saya berupaya membantu rekan kerja saya untuk meringankan beban mereka. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Saya mengerti kebutuhan rekan kerja saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

BAGIAN KETIGA

| No | Daftar Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|---|--------------------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Saya melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran akan apa yang saya lakukan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Saya bekerja tidak untuk mencari perhatian. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Dalam bekerja saya berusaha untuk tidak ceroboh, berhati-hati, dan fokus agar tidak merusak atau menjatuhkan sesuatu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Saya tidak terburu-buru dalam melakukan pekerjaan dan sungguh memperhatikannya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Saya pergi ke suatu tempat dengan sadar, tanpa bertanya-tanya mengapa saya bisa sampai ke sana. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

BAGIAN KEEMPAT

| No | Daftar Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Saya mengalami sukacita dalam pekerjaan saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Saya berusaha hadir lebih awal dalam bekerja setiap hari. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Saya yakin orang lain merasa senang dengan hasil pekerjaan saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Rasa semangat memberi kekuatan kepada saya dalam bekerja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Saya melihat keterkaitan antara pekerjaan saya dengan kebutuhan masyarakat di lingkungan saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Saya mengerti bahwa pekerjaan yang saya lakukan berarti/bermakna dalam hidup saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Pekerjaan yang saya lakukan berhubungan dengan nilai-nilai hidup yang saya miliki. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

BAGIAN KELIMA

| No | Daftar Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Kadang, saya merasakan kekuatan atau semangat di tempat kerja yang sulit digambarkan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Saya mengalami saat di tempat kerja di mana semuanya bahagia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Pada saat tertentu, saya bekerja tanpa memikirkan waktu atau tempat. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Pada saat tertentu, saya mengalami sukacita dan kegembiraan yang luar biasa di tempat kerja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

BAGIAN KEENAM

| No | Daftar Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Saya puas untuk sibuk dari waktu ke waktu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Saya puas karena memiliki kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Saya puas karena memiliki kesempatan untuk mengerjakan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Saya puas karena memiliki kesempatan untuk menjadi orang yang dihargai dalam sebuah lingkungan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Saya puas dengan cara pimpinan mengarahkan saya dalam menangani pekerjaan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Saya puas dengan kemampuan yang dimiliki pimpinan saya dalam membuat keputusan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Saya puas karena mampu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan hati nurani saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Saya puas karena pekerjaan saya memungkinkan saya untuk mendapatkan pekerjaan tetap. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 9 | Saya puas karena memiliki kesempatan untuk melakukan sesuatu bagi orang lain. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Saya puas karena memiliki kesempatan untuk memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Saya puas karena memiliki kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Saya puas dengan kebijakan perusahaan yang diterapkan secara nyata. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Saya puas dengan gaji yang saya dapat atas pekerjaan yang saya lakukan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Saya puas karena memiliki kesempatan untuk dapat mengembangkan diri dalam pekerjaan saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Saya puas karena memiliki kebebasan untuk menggunakan pertimbangan saya sendiri. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Saya puas karena memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan cara saya sendiri. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Saya puas dengan kondisi lingkungan kerja saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 18 | Saya puas dengan kondisi di mana saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Saya puas karena mendapat penghargaan/pujian ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Saya puas dengan pencapaian saya dalam bekerja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Terima kasih atas partisipasi Anda.



Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Statistics

Jenis Kelamin

| | | |
|---|---------|----|
| N | Valid | 97 |
| | Missing | 0 |

Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Pria | 28 | 28,9 | 28,9 | 28,9 |
| | Wanita | 69 | 71,1 | 71,1 | 100,0 |
| | Total | 97 | 100,0 | 100,0 | |

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Statistics

Usia

| | | |
|---|---------|----|
| N | Valid | 97 |
| | Missing | 0 |

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang dari 25 tahun | 4 | 4,1 | 4,1 | 4,1 |
| | 25 s/d kurang dari 35 tahun | 35 | 36,1 | 36,1 | 40,2 |
| | 35 s/d kurang dari 55 tahun | 49 | 50,5 | 50,5 | 90,7 |
| | 55 tahun atau lebih | 9 | 9,3 | 9,3 | 100,0 |
| | Total | 97 | 100,0 | 100,0 | |

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Statistics

Status Pernikahan

| | | |
|---|---------|----|
| N | Valid | 97 |
| | Missing | 0 |

Status Pernikahan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Menikah | 85 | 87,6 | 87,6 | 87,6 |
| | Belum/Tidak Menikah | 12 | 12,4 | 12,4 | 100,0 |
| | Total | 97 | 100,0 | 100,0 | |

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Statistics

Pendidikan Terakhir

| | | |
|---|---------|----|
| N | Valid | 97 |
| | Missing | 0 |

Pendidikan Terakhir

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | D3/Sederajat | 63 | 64,9 | 64,9 | 64,9 |
| | S1 | 17 | 17,5 | 17,5 | 82,5 |
| | S2 | 14 | 14,4 | 14,4 | 96,9 |
| | S3 | 3 | 3,1 | 3,1 | 100,0 |
| | Total | 97 | 100,0 | 100,0 | |

Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Statistics

Pekerjaan

| | | |
|---|---------|----|
| N | Valid | 97 |
| | Missing | 0 |

Pekerjaan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tenaga Medis | 32 | 33,0 | 33,0 | 33,0 |
| | Tenaga Keperawatan | 65 | 67,0 | 67,0 | 100,0 |
| | Total | 97 | 100,0 | 100,0 | |

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Statistics

Lama Bekerja

| | | |
|---|---------|----|
| N | Valid | 97 |
| | Missing | 0 |

Lama Bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 s/d kurang dari 4 tahun | 15 | 15,5 | 15,5 | 15,5 |
| | 4 s/d kurang dari 6 tahun | 18 | 18,6 | 18,6 | 34,0 |
| | 6 s/d kurang dari 8 tahun | 3 | 3,1 | 3,1 | 37,1 |
| | 8 tahun atau lebih | 61 | 62,9 | 62,9 | 100,0 |
| | Total | 97 | 100,0 | 100,0 | |



LAMPIRAN IV
DATA ISI KUESIONER

Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (Dimensi *Compassion*, Dimensi *Mindfulness*, Dimensi *Meaningful Work*, Dimensi *Transcendence*)

| NO | CP1 | CP2 | CP3 | CP4 | MD1 | MD2 | MD3 | MD4 | MD5 | MW1 | MW2 | MW3 | MW4 | MW5 | MW6 | MW7 | TR1 | TR2 | TR3 | TR4 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 59 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 61 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 76 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 77 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 80 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 89 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 91 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 93 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 95 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 96 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 97 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Variabel Kepuasan Kerja

| NO | JS1 | JS2 | JS3 | JS4 | JS5 | JS6 | JS7 | JS8 | JS9 | JS10 | JS11 | JS12 | JS13 | JS14 | JS15 | JS16 | JS17 | JS18 | JS19 | JS20 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 |
| 29 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 37 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 46 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 48 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 50 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 52 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 54 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 56 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 61 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 68 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 70 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 72 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 73 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 74 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 75 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 80 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 81 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 83 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 84 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 86 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 88 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 89 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 90 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 93 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |



LAMPIRAN V
STATISTIK DESKRIPSI VARIABEL

Statistik Deskriptif Dimensi *Compassion* dari Spiritualitas di Tempat Kerja

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| CP1 | 97 | 3 | 5 | 4,03 | ,467 |
| CP2 | 97 | 3 | 5 | 4,02 | ,456 |
| CP3 | 97 | 2 | 5 | 4,19 | ,565 |
| CP4 | 97 | 3 | 5 | 4,05 | ,392 |
| Valid N (listwise) | 97 | | | | |

Statistik Deskriptif Dimensi *Mindfulness* dari Spiritualitas di Tempat Kerja

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| MD1 | 97 | 3 | 5 | 4,28 | ,554 |
| MD2 | 97 | 1 | 5 | 4,10 | ,714 |
| MD3 | 97 | 1 | 5 | 4,09 | ,891 |
| MD4 | 97 | 1 | 5 | 4,23 | ,797 |
| MD5 | 97 | 1 | 5 | 4,12 | ,893 |
| Valid N (listwise) | 97 | | | | |

Statistik Deskriptif Dimensi *Meaningful Work* dari Spiritualitas di Tempat Kerja

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| MW1 | 97 | 3 | 5 | 4,08 | ,514 |
| MW2 | 97 | 3 | 5 | 4,05 | ,547 |
| MW3 | 97 | 3 | 5 | 3,89 | ,627 |
| MW4 | 97 | 3 | 5 | 4,18 | ,559 |
| MW5 | 97 | 3 | 5 | 4,07 | ,505 |
| MW6 | 97 | 3 | 5 | 4,21 | ,499 |
| MW7 | 97 | 3 | 5 | 4,30 | ,524 |
| Valid N (listwise) | 97 | | | | |

Statistik Deskriptif Dimensi *Transcendence* dari Spiritualitas di Tempat Kerja

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| TR1 | 97 | 1 | 5 | 3,84 | ,624 |
| TR2 | 97 | 2 | 5 | 3,75 | ,541 |
| TR3 | 97 | 1 | 5 | 3,41 | ,800 |
| TR4 | 97 | 2 | 5 | 3,81 | ,546 |
| Valid N (listwise) | 97 | | | | |

Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| JS1 | 97 | 2 | 5 | 3,36 | ,793 |
| JS2 | 97 | 2 | 5 | 4,00 | ,540 |
| JS3 | 97 | 2 | 5 | 3,94 | ,556 |
| JS4 | 97 | 3 | 5 | 3,98 | ,520 |
| JS5 | 97 | 2 | 5 | 3,76 | ,642 |
| JS6 | 97 | 2 | 5 | 3,73 | ,670 |
| JS7 | 97 | 3 | 5 | 4,04 | ,477 |
| JS8 | 97 | 2 | 5 | 4,02 | ,500 |
| JS9 | 97 | 3 | 5 | 4,18 | ,457 |
| JS10 | 97 | 2 | 5 | 3,85 | ,565 |
| JS11 | 97 | 3 | 5 | 4,13 | ,471 |
| JS12 | 97 | 2 | 5 | 3,77 | ,586 |
| JS13 | 97 | 2 | 5 | 3,78 | ,649 |
| JS14 | 97 | 2 | 5 | 3,89 | ,643 |
| JS15 | 97 | 2 | 5 | 3,65 | ,693 |
| JS16 | 97 | 2 | 5 | 3,59 | ,703 |
| JS17 | 97 | 2 | 5 | 3,80 | ,513 |
| JS18 | 97 | 3 | 5 | 4,05 | ,465 |
| JS19 | 97 | 1 | 5 | 3,71 | ,645 |
| JS20 | 97 | 2 | 5 | 3,92 | ,514 |
| Valid N (listwise) | 97 | | | | |



Dimensi *Compassion* dari Spiritualitas di Tempat Kerja

Correlations

| | | CP1 | CP2 | CP3 | CP4 | Total CP |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| CP1 | Pearson Correlation | 1 | ,487** | ,373** | ,561** | ,717** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| CP2 | Pearson Correlation | ,487** | 1 | ,591** | ,577** | ,797** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| CP3 | Pearson Correlation | ,373** | ,591** | 1 | ,568** | ,784** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| CP4 | Pearson Correlation | ,561** | ,577** | ,568** | 1 | ,792** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| Total CP | Pearson Correlation | ,717** | ,797** | ,784** | ,792** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |

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

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 97 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 97 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .806 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| CP1 | 12.26 | 1.443 | .543 | .792 |
| CP2 | 12.27 | 1.344 | .679 | .729 |
| CP3 | 12.10 | 1.198 | .609 | .774 |
| CP4 | 12.24 | 1.454 | .701 | .731 |

Dimensi *Mindfulness* dari Spiritualitas di Tempat Kerja

Correlations

| | | MD1 | MD2 | MD3 | MD4 | MD5 | Total MD |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| MD1 | Pearson Correlation | 1 | ,427** | ,200* | ,374** | ,330** | ,616** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .049 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| MD2 | Pearson Correlation | ,427** | 1 | ,280** | ,288** | .127 | ,555** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .006 | .004 | .216 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| MD3 | Pearson Correlation | ,200* | ,280** | 1 | ,762** | ,339** | ,665** |
| | Sig. (2-tailed) | .049 | .006 | | .000 | .001 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| MD4 | Pearson Correlation | ,374** | ,288** | ,762** | 1 | ,531** | ,773** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .004 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| MD5 | Pearson Correlation | ,330** | .127 | ,339** | ,531** | 1 | ,648** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .216 | .001 | .000 | | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| Total MD | Pearson Correlation | ,616** | ,555** | ,665** | ,773** | ,648** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |

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

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

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 97 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 97 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .740 | 5 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| MD1 | 16.55 | 5.959 | .441 | .721 |
| MD2 | 16.72 | 5.765 | .345 | .748 |
| MD3 | 16.73 | 4.490 | .576 | .665 |
| MD4 | 16.60 | 4.326 | .753 | .591 |
| MD5 | 16.70 | 4.878 | .452 | .719 |

Dimensi *Meaningful Work* dari Spiritualitas di Tempat Kerja

Correlations

| | | MW1 | MW2 | MW3 | MW4 | MW5 | MW6 | MW7 | Total MW |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| MW1 | Pearson Correlation | 1 | ,503** | ,223* | ,638** | ,499** | ,583** | ,527** | ,785** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .028 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| MW2 | Pearson Correlation | ,503** | 1 | ,139 | ,617** | ,363** | ,457** | ,382** | ,689** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .176 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| MW3 | Pearson Correlation | ,223* | ,139 | 1 | ,176 | ,092 | ,009 | ,390** | ,437** |
| | Sig. (2-tailed) | .028 | .176 | | .084 | .371 | .931 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| MW4 | Pearson Correlation | ,638** | ,617** | ,176 | 1 | ,508** | ,691** | ,495** | ,818** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .084 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| MW5 | Pearson Correlation | ,499** | ,363** | ,092 | ,508** | 1 | ,685** | ,587** | ,727** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .371 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| MW6 | Pearson Correlation | ,583** | ,457** | ,009 | ,691** | ,685** | 1 | ,599** | ,783** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .931 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| MW7 | Pearson Correlation | ,527** | ,382** | ,390** | ,495** | ,587** | ,599** | 1 | ,790** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| Total MW | Pearson Correlation | ,785** | ,689** | ,437** | ,818** | ,727** | ,783** | ,790** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |

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

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

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 97 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 97 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .835 | 7 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| MW1 | 24.69 | 5.299 | .691 | .796 |
| MW2 | 24.72 | 5.474 | .556 | .817 |
| MW3 | 24.89 | 6.122 | .220 | .876 |
| MW4 | 24.60 | 5.055 | .728 | .788 |
| MW5 | 24.70 | 5.483 | .617 | .808 |
| MW6 | 24.57 | 5.352 | .692 | .797 |
| MW7 | 24.47 | 5.252 | .696 | .795 |

Dimensi Transcendence dari Spiritualitas di Tempat Kerja

Correlations

| | | TR1 | TR2 | TR3 | TR4 | Total TR |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| TR1 | Pearson Correlation | 1 | ,588** | ,242* | ,398** | ,750** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .017 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| TR2 | Pearson Correlation | ,588** | 1 | .118 | ,442** | ,689** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .250 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| TR3 | Pearson Correlation | ,242* | .118 | 1 | ,415** | ,688** |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .250 | | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| TR4 | Pearson Correlation | ,398** | ,442** | ,415** | 1 | ,757** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| Total TR | Pearson Correlation | ,750** | ,689** | ,688** | ,757** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |

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

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

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 97 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 97 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .670 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| TR1 | 10.98 | 1.958 | .521 | .556 |
| TR2 | 11.06 | 2.204 | .473 | .596 |
| TR3 | 11.40 | 1.910 | .319 | .730 |
| TR4 | 11.00 | 2.062 | .571 | .538 |



Kepuasan Kerja

Correlations

| | | JS1 | JS2 | JS3 | JS4 | JS5 | JS6 | JS7 | JS8 | JS9 | JS10 | JS11 | JS12 | JS13 | JS14 | JS15 | JS16 | JS17 | JS18 | JS19 | JS20 | Total JS |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| JS1 | Pearson Correlation | 1 | ,268** | ,382** | .094 | .149 | .164 | .181 | .191 | .082 | .056 | .092 | .066 | .072 | -.021 | .195 | ,270** | -.106 | -.079 | .104 | -.080 | ,301** |
| | Sig. (2-tailed) | | .008 | .000 | .360 | .144 | .107 | .077 | .060 | .422 | .586 | .368 | .522 | .481 | .838 | .056 | .008 | .301 | .440 | .311 | .438 | .003 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS2 | Pearson Correlation | ,268** | 1 | ,417** | ,297** | ,240* | ,202* | ,364** | ,386** | ,380** | ,205* | ,410** | .099 | -.059 | .120 | ,223* | .192 | .038 | ,207* | ,239* | .038 | ,438** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | | .000 | .003 | .018 | .048 | .000 | .000 | .000 | .044 | .000 | .336 | .563 | .242 | .028 | .060 | .715 | .041 | .018 | .715 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS3 | Pearson Correlation | ,382** | ,417** | 1 | ,356** | ,309** | ,319** | ,599** | ,493** | ,413** | ,268** | ,431** | ,244* | .136 | ,272** | .187 | ,201* | .176 | ,416** | ,240* | ,237* | ,593** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .002 | .001 | .000 | .000 | .000 | .008 | .000 | .016 | .185 | .007 | .067 | .049 | .084 | .000 | .018 | .019 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS4 | Pearson Correlation | .094 | ,297** | ,356** | 1 | ,204* | ,343** | ,255* | ,282** | ,322** | ,485** | ,352** | ,429** | .079 | ,335** | ,442** | ,318** | .219* | .177 | ,479** | ,344** | ,578** |
| | Sig. (2-tailed) | .360 | .003 | .000 | | .045 | .001 | .012 | .005 | .001 | .000 | .000 | .000 | .441 | .001 | .000 | .001 | .031 | .083 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS5 | Pearson Correlation | .149 | ,240* | ,309** | ,204* | 1 | ,820** | ,305** | ,308** | ,250* | ,386** | ,244* | ,631** | ,401** | ,464** | .186 | ,220* | ,490** | ,321** | ,437** | ,382** | ,676** |
| | Sig. (2-tailed) | .144 | .018 | .002 | .045 | | .000 | .002 | .002 | .014 | .000 | .016 | .000 | .000 | .000 | .068 | .031 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS6 | Pearson Correlation | .164 | ,202* | ,319** | ,343** | ,820** | 1 | ,361** | ,390** | ,292** | ,440** | ,314** | ,693** | ,512** | ,461** | ,289** | ,227* | ,482** | ,279** | ,470** | ,450** | ,741** |
| | Sig. (2-tailed) | .107 | .048 | .001 | .001 | .000 | | .000 | .000 | .004 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 | .004 | .025 | .000 | .006 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS7 | Pearson Correlation | .181 | ,364** | ,599** | ,255* | ,305** | ,361** | 1 | ,521** | ,588** | ,372** | ,579** | ,332** | ,265** | ,321** | .170 | .051 | ,204* | ,413** | .039 | ,312** | ,585** |
| | Sig. (2-tailed) | .077 | .000 | .000 | .012 | .002 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .009 | .001 | .095 | .618 | .045 | .000 | .704 | .002 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS8 | Pearson Correlation | .191 | ,386** | ,493** | ,282** | ,308** | ,390** | ,521** | 1 | ,578** | ,233* | ,564** | ,265** | ,335** | ,396** | ,322** | ,291** | ,382** | ,489** | .083 | ,250* | ,640** |
| | Sig. (2-tailed) | .060 | .000 | .000 | .005 | .002 | .000 | .000 | | .000 | .022 | .000 | .009 | .001 | .000 | .001 | .004 | .000 | .000 | .417 | .013 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| JS9 | Pearson Correlation | .082 | ,380" | ,413" | ,322" | ,250" | ,292" | ,588" | ,578" | 1 | ,348" | ,811" | ,344" | .164 | ,387" | .097 | .098 | ,326" | ,546" | .067 | .195 | ,577" |
| | Sig. (2-tailed) | .422 | .000 | .000 | .001 | .014 | .004 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .107 | .000 | .343 | .342 | .001 | .000 | .511 | .055 | .000 | |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS10 | Pearson Correlation | .056 | ,205" | ,268" | ,485" | ,386" | ,440" | ,372" | ,233" | ,348" | 1 | ,353" | ,490" | .107 | ,238" | ,472" | ,257" | ,361" | .189 | ,448" | ,314" | ,597" |
| | Sig. (2-tailed) | .586 | .044 | .008 | .000 | .000 | .000 | .000 | .022 | .000 | .000 | .000 | .000 | .299 | .019 | .000 | .011 | .000 | .063 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS11 | Pearson Correlation | .092 | ,410" | ,431" | ,352" | ,244" | ,314" | ,579" | ,564" | ,811" | ,353" | 1 | ,300" | ,232" | ,395" | .146 | .106 | ,326" | ,540" | .094 | ,262" | ,601" |
| | Sig. (2-tailed) | .368 | .000 | .000 | .000 | .016 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .003 | .022 | .000 | .155 | .303 | .001 | .000 | .357 | .010 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS12 | Pearson Correlation | .066 | .099 | ,244" | ,429" | ,631" | ,693" | ,332" | ,265" | ,344" | ,490" | ,300" | 1 | ,417" | ,566" | ,289" | ,200" | ,474" | ,387" | ,486" | ,560" | ,710" |
| | Sig. (2-tailed) | .522 | .336 | .016 | .000 | .000 | .000 | .001 | .009 | .001 | .000 | .003 | .000 | .000 | .004 | .049 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS13 | Pearson Correlation | .072 | -.059 | .136 | .079 | ,401" | ,512" | ,265" | ,335" | .164 | .107 | ,232" | ,417" | 1 | ,514" | .107 | .122 | ,528" | ,417" | ,347" | ,477" | ,534" |
| | Sig. (2-tailed) | .481 | .563 | .185 | .441 | .000 | .000 | .009 | .001 | .107 | .299 | .022 | .000 | .000 | .295 | .235 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS14 | Pearson Correlation | -.021 | .120 | ,272" | ,335" | ,464" | ,461" | ,321" | ,396" | ,387" | ,238" | ,395" | ,566" | ,514" | 1 | ,377" | ,333" | ,563" | ,472" | ,422" | ,633" | ,703" |
| | Sig. (2-tailed) | .838 | .242 | .007 | .001 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .019 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS15 | Pearson Correlation | .195 | ,223" | .187 | ,442" | .186 | ,289" | .170 | ,322" | .097 | ,472" | .146 | ,289" | .107 | ,377" | 1 | ,726" | .186 | .024 | ,424" | ,357" | ,563" |
| | Sig. (2-tailed) | .056 | .028 | .067 | .000 | .068 | .004 | .095 | .001 | .343 | .000 | .155 | .004 | .295 | .000 | .000 | .068 | .813 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS16 | Pearson Correlation | ,270" | .192 | ,201" | ,318" | ,220" | ,227" | .051 | ,291" | .098 | ,257" | .106 | ,200" | .122 | ,333" | ,726" | 1 | ,236" | .002 | ,263" | .193 | ,490" |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .060 | .049 | .001 | .031 | .025 | .618 | .004 | .342 | .011 | .303 | .049 | .235 | .001 | .000 | .020 | .985 | .009 | .058 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS17 | Pearson Correlation | -.106 | .038 | .176 | ,219" | ,490" | ,482" | ,204" | ,382" | ,326" | ,361" | ,326" | ,474" | ,528" | ,563" | .186 | ,236" | 1 | ,479" | ,363" | ,452" | ,602" |
| | Sig. (2-tailed) | .301 | .715 | .084 | .031 | .000 | .000 | .045 | .000 | .001 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .068 | .020 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS18 | Pearson Correlation | -.079 | ,207" | ,416" | .177 | ,321" | ,279" | ,413" | ,489" | ,546" | .189 | ,540" | ,387" | ,417" | ,472" | .024 | .002 | ,479" | 1 | ,224" | ,367" | ,546" |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | N | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .440 | .041 | .000 | .083 | .001 | .006 | .000 | .000 | .000 | .063 | .000 | .000 | .000 | .000 | .813 | .985 | .000 | | .027 | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS19 | Pearson Correlation | .104 | .239' | .240' | .479'' | .437'' | .470'' | .039 | .083 | .067 | .448'' | .094 | .486'' | .347'' | .422'' | .424'' | .263'' | .363'' | .224' | 1 | .556'' | .603'' |
| | Sig. (2-tailed) | .311 | .018 | .018 | .000 | .000 | .000 | .704 | .417 | .511 | .000 | .357 | .000 | .001 | .000 | .000 | .009 | .000 | .027 | | .000 | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| JS20 | Pearson Correlation | -.080 | .038 | .237' | .344'' | .382'' | .450'' | .312'' | .250' | .195 | .314'' | .262'' | .560'' | .477'' | .633'' | .357'' | .193 | .452'' | .367'' | .556'' | 1 | .621'' |
| | Sig. (2-tailed) | .438 | .715 | .019 | .001 | .000 | .000 | .002 | .013 | .055 | .002 | .010 | .000 | .000 | .000 | .000 | .058 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| Total JS | Pearson Correlation | .301'' | .438'' | .593'' | .578'' | .676'' | .741'' | .585'' | .640'' | .577'' | .597'' | .601'' | .710'' | .534'' | .703'' | .563'' | .490'' | .602'' | .546'' | .603'' | .621'' | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |

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

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

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 97 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 97 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .893 | 20 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------------|---|--|--|
| JS1 | 73.79 | 42.811 | .189 | .901 |
| JS2 | 73.15 | 42.507 | .370 | .891 |
| JS3 | 73.22 | 41.276 | .535 | .887 |
| JS4 | 73.18 | 41.625 | .523 | .887 |
| JS5 | 73.39 | 39.970 | .619 | .884 |
| JS6 | 73.42 | 39.163 | .691 | .882 |
| JS7 | 73.11 | 41.872 | .535 | .887 |
| JS8 | 73.13 | 41.346 | .593 | .886 |
| JS9 | 72.98 | 42.062 | .529 | .888 |
| JS10 | 73.31 | 41.174 | .539 | .887 |
| JS11 | 73.02 | 41.812 | .554 | .887 |
| JS12 | 73.38 | 40.134 | .663 | .883 |
| JS13 | 73.37 | 41.152 | .460 | .889 |
| JS14 | 73.27 | 39.719 | .650 | .883 |
| JS15 | 73.51 | 40.628 | .486 | .889 |
| JS16 | 73.57 | 41.248 | .405 | .892 |
| JS17 | 73.35 | 41.501 | .550 | .887 |
| JS18 | 73.10 | 42.198 | .495 | .888 |
| JS19 | 73.44 | 40.583 | .536 | .887 |
| JS20 | 73.24 | 41.370 | .570 | .886 |



Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Dimensi Transcendence, Dimensi Mindfulness, Dimensi Compassion, Dimensi Meaningful Work ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .792 ^a | .628 | .612 | 4.200 |

a. Predictors: (Constant), Dimensi Transcendence, Dimensi Mindfulness, Dimensi Compassion, Dimensi Meaningful Work

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------------------|
| 1 | Regression | 2736.114 | 4 | 684.029 | 38.785 | ,000^b |
| | Residual | 1622.566 | 92 | 17.637 | | |
| | Total | 4358.680 | 96 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Dimensi Transcendence, Dimensi Mindfulness, Dimensi Compassion, Dimensi Meaningful Work

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.014 | 5.376 | | 2.235 | .028 |
| | Dimensi Compassion | .765 | .377 | .177 | 2.031 | .045 |
| | Dimensi Mindfulness | .371 | .173 | .157 | 2.144 | .035 |
| | Dimensi Meaningful Work | .730 | .229 | .291 | 3.195 | .002 |
| | Dimensi Transcendence | 1.620 | .274 | .434 | 5.904 | .000 |