

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

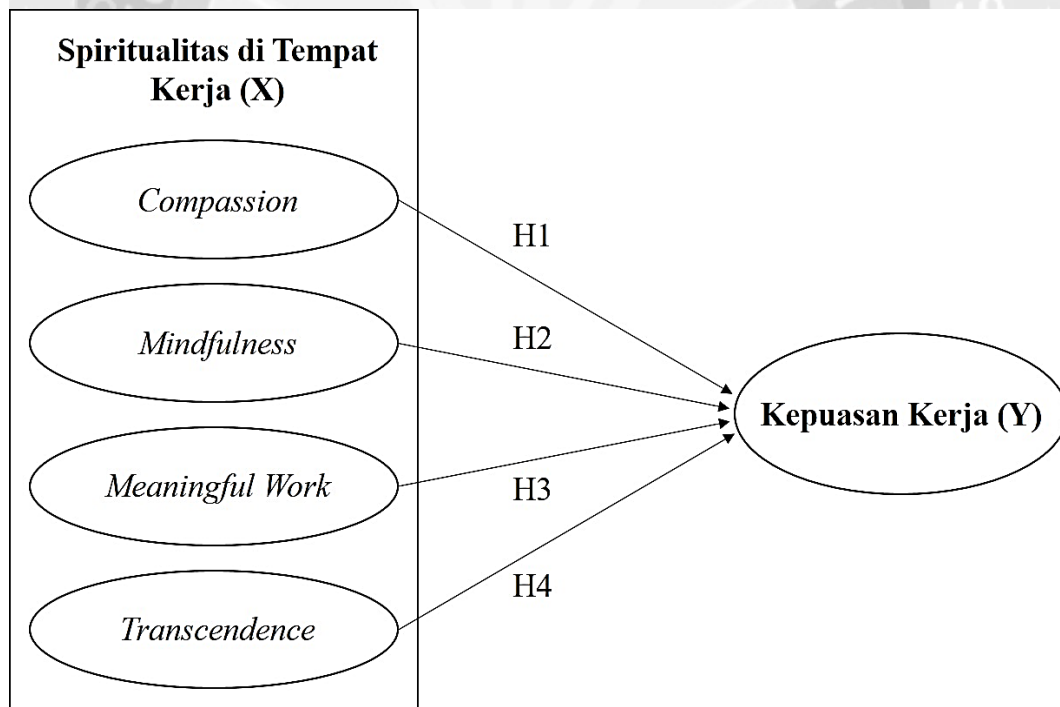
Terdapat banyak penelitian yang dilakukan oleh banyak peneliti berbeda (Komala dan Ganesh, 2007; Rego dan Cunah, 2007; Pawar, 2009; Chawla dan Guda, 2010; dalam Habeeb & Khan, 2018) yang telah menunjukkan dampak yang kuat antara pekerjaan dengan spiritualitas. Jika dibandingkan, tempat kerja yang telah 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.