

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pendahuluan

Bab ini berisikan uraian berbagai teori tentang spiritualitas dan kepuasan kerja yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Pembahasan ini akan menjadi panduan dalam memahami secara mendalam untuk memecahkan permasalahan yang ada. Pertama-tama akan dibahas tentang spiritualitas, selanjutnya akan membahas tentang kepuasan kerja. Hubungan antara dimensi-dimensi spiritualitas kemudian akan disajikan dalam hipotesis utama yang dikembangkan dalam penelitian ini. kemudian kerangka yang menjadi landasan dalam penelitian akan disajikan di bagian akhir pada penelitian ini.

2.2 Spiritualitas

2.2.1 Definisi Spiritualitas

Dalam beberapa literatur menyebutkan bahwa definisi mengenai spiritualitas masih terus berkembang karena ini menjadi topik baru yang masih banyak dilakukan penelitian. Spiritualitas bukan merupakan suatu hal yang baru dalam pengalaman manusia. Semua tradisi agama besar pada level tertentu mendorong kehidupan kontemplatif, yakni bahwa pencarian makna dan tujuan merupakan hal utama dalam hidup dalam harmoni dengan orang lain dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting (Widyarini, 2008, dikutip oleh Nurtjahjanti, 2008). Selanjutnya,

Podsakoff, et al (2000), dikutip oleh Herminingsih (2012) memberikan pengertian bahwa spiritualitas merupakan fenomena yang bersifat universal, dimana organisasi mengakui bahwa orang yang bekerja dalam suatu organisasi perusahaan memiliki kehidupan batiniah tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya. Sebagai manusia maka orang memiliki pikiran dan roh, dan selalu berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam pekerjaan mereka. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi spiritualitas karyawan memereka cenderung untuk memiliki perilaku di luar pekerjaan dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga mendukung efektivitas organisasi.

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

Banyak yang masih belum bisa membedakan antara spiritualitas dengan agama. Masih banyak pula yang menganggap bahwa agama adalah spiritualitas, begitu pula sebaliknya. Spiritualitas dan agama (kepercayaan) adalah hal yang sejajar walaupun tidak serupa. Sebuah

studi tentang spiritualitas di tempat kerja yang dipublikasikan dalam *Sloan Management Review* (Mitroff dan Denton 1999, 83) yang dikutip oleh Claude dan Zamor (2003) menyebutkan bahwa spiritualitas adalah perasaan yang mendasar tentang hubungan antara diri sendiri, orang lain dan seluruh alam semesta. Satu kata yang bisa menggambarkan tentang arti dan peran utama spiritualitas di kehidupan adalah keterkaitan (*interconnectedness*). Spiritualitas bukanlah mengenai agama semata dan bukan bertujuan untuk mempengaruhi orang untuk masuk ke dalam sistem agama tertentu. Spiritualitas adalah tentang menyadari bahwa kita adalah makhluk spiritual yang memiliki banyak pengalaman sebagai manusia yang punya integritas (Claude & Zamor, 2003).

Dalam literatur lain, Giacalone dan Jurkiewicz (2005), dikutip oleh Nurtjahjanti (2010) menyebutkan bahwa spiritualitas dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia. (Robbins, 2005) menyatakan bahwa peningkatan perhatian pada spiritualitas dikarenakan sebagai penyeimbang bagi tekanan dan stres pada kehidupan yang kacau. Hal tersebut karena gaya hidup dewasa ini diwarnai oleh keluarga tunggal, mobilitas antarnegara yang semakin tinggi, pekerjaan-pekerjaan yang bersifat sementara ,dan lain-lain.

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa spiritualitas adalah bentuk dari pencarian makna dan tujuan hidup dari seseorang yang bersifat universal dan personal. Penerapan spiritualitas bisa dilakukan dimana saja, salah satunya adalah spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja menggambarkan hubungan antara diri sendiri, rekan kerja, pekerjaannya, dan bagaimana seseorang tersebut bisa merasa menjadi bagian dari komunitas. Spiritualitas di tempat kerja bukan mengenai membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang (Nurtjahjanti, 2010).

2.2.2 Teori Spiritualitas

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

- a. Level individu, mengacu pada kumpulan nilai individu yang mendorong pengalaman transenden melalui proses kerja, dan memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia.

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

Bagi perusahaan, menjauhkan para pekerja dari nilai terdalam atau dimensi spiritualitasnya sama dengan memandang para pekerja tersebut bukan sebagai *human being*. Menjauhkan spiritualitas dari tempat kerja pun menunjukkan bahwa manusia yang bekerja saat itu bukanlah manusia seutuhnya. Oleh karena itu, era pencerahan spiritual di perusahaan dan tempat kerja layak untuk disebut sebagai *megatrends*, sebuah kuantum dalam dunia bisnis saat ini. Bukan hanya menjadi tonggak kebangkitan korporasi dan tempat kerja ke arah yang lebih baik, tapi juga menjadi harapan baru untuk terjadinya perbaikan moral dan etika (Herminingsih, 2012).

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

- a. Makna pekerjaan, melakukan suatu pekerjaan yang bermakna bisa menambah kreativitas, dan mendorong kebahagiaan yang akan secara pasti meningkatkan kepuasan karyawan
- b. Interaksi dengan komunitas, suatu perasaan tentang keharmonisan yang berasal dari bekerja untuk suatu tujuan yang sama dengan sekelompok orang. Pada jaman sekarang ini, karyawan menghabiskan mayoritas dari waktunya di tempat kerja dan hanya sedikit waktu untuk lingkungan sekitar ataupun teman. Oleh karena itu, karyawan ingin memenuhi kebutuhan ini di tempat kerja melalui dimensi tersebut.
- c. Nilai organisasi, perilaku yang sesuai dan diterima oleh organisasi harus diikuti oleh seluruh anggota dalam organisasi. Sehubungan dengan berubahnya lingkungan kerja secara cepat, nilai-nilai organisasi menjadi hal yang sangat penting. Miliman et al (2003) dikutip oleh Gupta, Kumar & Singh (2013) menyatakan bahwa nilai-nilai adalah faktor spiritual yang sangat penting untuk memenuhi kepuasan karyawan.
- d. Kepeduliaan, sebuah perasaan simpati yang dalam kepada siapapun yang sedang mengalami kesulitan dan juga mempunyai kemauan yang besar untuk mengurangi beban kesulitan tersebut. Delgado (2005) yang dikutip Gupta, Kumar & Singh (2013) melihat bahwa dimensi ini sebagai sebuah hasrat untuk saling

peduli dan bentuk dukungan satu sama lain, dan dengan begitu manusia akan merasa puas.

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

- a. Kesadaran akan tujuan yang kuat. Organisasi spiritual mendasarkan kultur mereka pada suatu tujuan yang bermakna. Meskipun penting, laba bukanlah nilai utama organisasi. Orang dapat terilhami oleh tujuan yang mereka yakini penting dan bermakna.
- b. Fokus terhadap pengembangan individual. Organisasi spiritual menyadari makna dan nilai setiap manusia. Mereka tidak hanya menyediakan pekerjaan. Mereka mencoba menciptakan kultur dimana karyawan dapat terus belajar dan tumbuh.
- c. Kepercayaan dan respek. Organisasi spiritual dicirikan oleh tumbuhnya sikap saling percaya, jujur, dan terbuka. Para manajer tidak takut mengakui kesalahan.
- d. Praktek kerja yang manusiawi. Praktek-praktek yang dianut oleh organisasi spiritual ini meliputi jadwal kerja yang fleksibel, imbalan berbasis kelompok dan organisasi, penyempitan kesenjangan gaji dan status, jaminan hak-hak pekerja, pemberdayaan karyawan, dan keamanan kerja.

- e. Toleransi dan ekspresi karyawan. Karakteristik terakhir yang membedakan organisasi berbasis spiritual adalah bahwa mereka tidak menekan sisi emosional karyawan. Perusahaan memberi ruang bagi karyawan untuk menjadi diri mereka sendiri untuk mengutarakan suasana hati dan perasaan mereka.

2.2.3 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Locke yang dikutip oleh Herminingsih (2012) adalah suatu kesenangan dari kondisi emosional yang positif sebagai hasil dari penilaian dan pengalamannya dalam bekerja. Defisini ini terdiri dari aspek kognitif, yakni penilaian seseorang tentang pekerjaannya, dan aspek afektif, yakni unsur-unsur kondisi emosional yang dinyatakan sebagai tingkat dimana seseorang memiliki perasaan positif atau negatif tentang pekerjaan mereka.

Menurut Luthans, (1992) yang dikutip oleh Hermingsih (2012), indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pembayaran gaji atau upah; pegawai menginginkan sistem upah yang dipersepsikan adil, tidak meragukan dan segaris dengan harapannya.
- b. Pekerjaan itu sendiri; pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilan, kebebasan serta umpan balik. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan

yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan. Namun pekerjaan yang terlalu menantang dapat menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal.

- c. Rekan kerja; bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- d. Promosi; pada saat dipromosikan pegawai pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan keahlian, kemampuan serta tanggung jawab. Sebagian besar pegawai merasa positif jika dipromosikan. Dengan promosi, memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.
- e. Penyelia (supervisi); supervisi mempunyai peran yang penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pada umumnya pegawai lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka, dan mau bekerjasama dengan bawahan.

Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup (Wether dan Davis, 1982:42) yang dikutip oleh Johan (2002).

Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respons umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi/institusi/perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja (Johan, 2002). Perusahaan atau organisasi penting untuk memperhatikan faktor yang menumbuhkan kepuasan bagi karyawannya.

Menurut (Luthans, 2006) terdapat tiga dimensi penting kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap situasi kerja, sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.
2. Kepuasan kerja diartikan sebagai seberapa baik hasil yang diperoleh memenuhi harapan sehingga memerlukan *supervise*, bagaimana kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan.
3. Kepuasan kerja menyajikan perhatian atau *attitude* yang berkaitan dengan pekerjaan seperti rekan kerja yang memberikan dukungan.

2.2.4 Pengaruh antara Spiritualitas dan Kepuasan Kerja

Spiritualitas dalam pekerjaan akan menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan perusahaan. Menurut Litzsey (2003) yang dikutip oleh Nurtjahjanti (2010) berpendapat bahwa mengintegrasikan spiritualitas di tempat kerja akan membuat karyawan merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam kehidupannya. Tidak hanya membuat karyawan merasa utuh sebagai pribadi tapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal laba, moral yang tinggi serta penurunan tingkat absensi karyawan. Hal tersebut merupakan indikator kepuasan karyawan.

Berdasarkan lingkungan kerja, karyawan bisa merasakan menikmati atau tidak menikmati dan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Sudah diteliti sebelumnya dan sudah terbukti bahwa kepuasan intrinsik (kepuasan yang berasal dari perspektif personal, aktualisasi diri) mempunyai efek yang lebih dalam dan berjangka panjang kepada karyawan yang membuat seorang karyawan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya (Dandona, 2013). Beberapa studi melihat bahwa ada kemungkinan hubungan antara spiritualitas dengan kepuasan karyawan. Chawla dan Guda (2010), yang dikutip oleh Gupta, et al (2013) mengungkapkan hasil dari studinya bahwa ada asosiasi positif antara spiritualitas di tempat kerja dengan kepuasan kerja, komitmen, dan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Spiritualitas di tempat kerja dengan spiritualitas secara individu menunjukkan efek terhadap tiga

perilaku kerja, yakni kepuasan kerja, komitmen dan keterlibatan, hal itu disebutkan oleh Pawar (2010) yang dikutip oleh Gupta, et al (2013).

Sebuah riset juga telah dilakukan dan menyarankan untuk membentuk organisasi yang spiritual di tempat kerja, untuk membentuk karyawan yang kreatif, kejujuran dan kepercayaan, dapat memenuhi kebutuhan pribadi, dan juga komitmen tinggi. Dimensi-dimensi tersebut akan meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan yang juga secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja (Dandona, 2013), dan berikut penjabarannya:

1. Kreatifitas, spiritualitas bisa memperkecil batasan dari masing-masing pribadi dan meningkatkan intuisi serta kreatifitas. Spiritualitas juga menambah pengetahuan, yang akan meningkatkan intuisi serta secara berdampingan akan meningkatkan kreatifitas. Intuisi dan kreatifitas bisa menjadi alat yang kuat untuk memecahkan masalah.
2. Kejujuran dan kepercayaan, organisasi spiritual menjadikan kejujuran sebagai fokus utama mereka. Kepercayaan juga bisa menuntun performa organisasi menjadi lebih baik melalui membuat keputusan yang lebih cepat, komunikasi yang lebih baik dengan manajer, fokus yang lebih baik kepada konsumen dan inovasi yang lebih baik.
3. Pemenuhan kebutuhan pribadi, spiritualitas juga bisa diasosiasikan dengan teori kebutuhan Maslow, yaitu

belonging and also some sense of achievement.

Pengembangan spiritualitas akan menuntun karyawan untuk merasa lebih utuh dan sepenuhnya saat bekerja. Hal ini dapat membuat hasrat pemenuhan kebutuhan pribadi serta moral meningkat. Pemenuhan kebutuhan pribadi juga bisa dilihat sebagai sebuah metode untuk meningkatkan pengembangan diri atau *personal development*.

4. Komitmen, komitmen karyawan bisa dilihat dari dua aspek, yang pertama adalah *affective commitment* dimana sisi emosional karyawan bisa dilihat dari masing-masing individunya, bagaimana karyawan tersebut bisa mendalami tujuan dari organisasi dan bagaimana karyawan tersebut bisa melakukan pekerjaan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Aspek yang kedua adalah komitmen karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi karena tingginya biaya yang dibutuhkan untuk berpindah ke organisasi lain.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Beberapa penelitian sudah dilakukan untuk menemukan korelasi antara spiritualitas dengan kepuasan kerja. Bahkan tidak hanya meneliti kepuasan kerja saja, namun aspek lain seperti performa kerja, tingkat absensi, keinginan untuk mengundurkan diri, dan lain sebagainya. Lopez

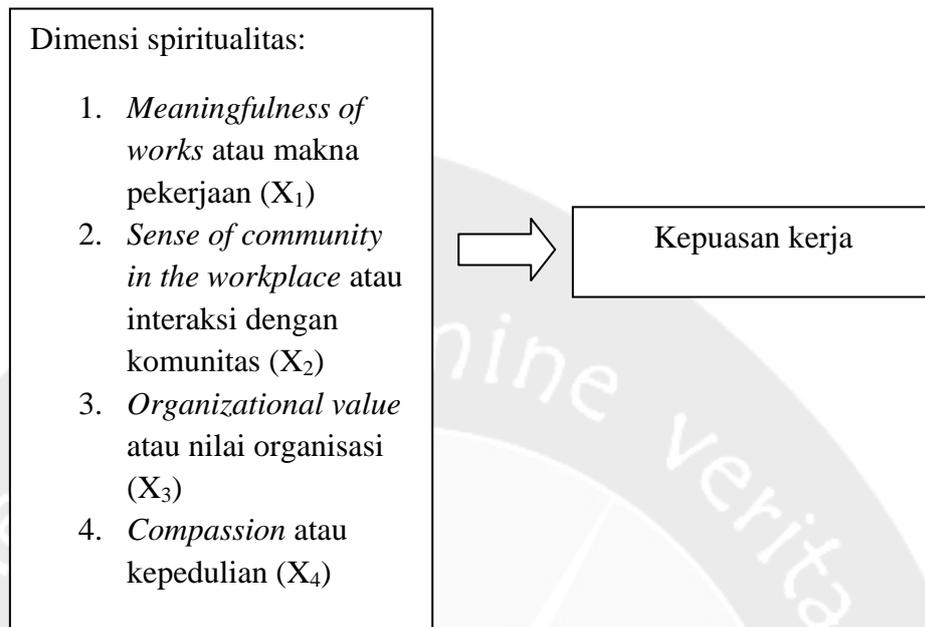
et al (2009) yang dikutip oleh Gupta, et al (2013) melakukan sebuah penelitian guna mencari hubungan mengapa hanya beberapa organisasi yang mampu melakukan proses spiritualitas di dalam organisasinya, mengapa beberapa individu menginginkan suasana organisasi yang spiritual dan mengapa beberapa organisasi tidak menginginkan membentuk organisasi spiritual. Dari hasil penelitan itu, ditemukan bahwa spiritualitas dalam organisasi tidak bisa terjadi sendiri. Hal itu membutuhkan dukungan dari lingkungan sekitar yang punya pengaruh besar terhadap karyawan dan komunitasnya. Sebaliknya, Ayranci dan Semercioz (2011) yang dikutip oleh Gupta, et al (2013) mengemukakan hasil studinya mengenai hubungan antara kepemimpinan spiritual dengan religiositas yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Penelitian tersebut juga memberikan saran bahwa religiositas seharusnya bisa dipisahkan sehingga hubungan antara kepemimpinan spiritualitas dengan spiritualitas sendiri bisa diuji.

Selanjutnya, menilik penelitian yang dilakukan oleh Gupta, Kumar, dan Singh, yang melakukan penelitan tentang dimensi dalam spiritualisme dan kepuasan karyawan. Dalam penelitian ini membuat empat pengukuran yang dikembangkan oleh peneliti, yakni *meaningfulness of work, sense of community in the workplace, organizational value, dan compassion*. Masing-masing dimensi mempunyai hipotesis apakah dimensi tersebut berpengaruh pada

kepuasan kerja karyawan. Dari hasil regresi yang telah dilakukan, keempat dimensi tersebut menunjukkan hasil yang sama. Empat dimensi spiritualitas mempunyai korelasi yang positif dengan kepuasan kerja. Jika dimensi-dimensi spiritualitas tersebut meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dapat disimpulkan bahwa, konsep spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja saling mempengaruhi dan mempunyai korelasi yang positif. Yang harus diperhatikan juga oleh organisasi adalah menyadari bahwa sebagai manusia, karyawan pun mempunyai dua bentuk kepuasan yang berbeda yakni kepuasan dari dalam pribadi dan kepuasan dari luar yang berupa material dimana kepuasan dari dalam akan lebih besar berpengaruh positif daripada kepuasan dari luar.

Beberapa penjelasan dan penelitian yang ada saat ini, menyatakan bahwa spiritualitas seharusnya bisa ditanamkan oleh organisasi atau perusahaan hingga ke visi misinya, sehingga spiritualitas bisa masuk lebih dalam lagi ke dalam tujuan hidup karyawan. Namun, untuk menjadi organisasi yang spiritual, sebuah organisasi harus melakukan perubahan kultur dalam organisasi jika sebelumnya belum menyentuh sisi spiritualitas karyawan. Sebuah perubahan kultur dalam organisasi bisa membuat suatu perubahan yang positif.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pikir Penelitian

Pengaruh Dimensi-dimensi Spiritualitas Terhadap Kepuasan Kerja

2.4 Hipotesis

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Maslow dalam teori hierarki kebutuhan Maslow, di dalamnya terdapat banyak faktor yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi dan berhubungan dengan spiritualitas. Teori Maslow membagi kebutuhan ke dalam beberapa kategori yakni kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan akan cinta dan kepemilikan, penghargaan dan aktualisasi diri. Spiritualitas utamanya memberikan perhatian kepada tiga kategori pada

teori Maslow, yakni kebutuhan akan cinta dan kepemilikan, penghargaan, dan aktualisasi diri (Dandona, 2013).

Penelitian yang dilakukan Clark (2007), yang dikutip oleh Dandona (2013) menunjukkan bahwa spiritualitas akan lebih meningkatkan kepuasan karyawan jika para karyawan memasukan dimensi-dimensi spiritualitas kedalam pekerjaannya. Selanjutnya, penelitian lain yang dilakukan terhadap perusahaan yang bergerak dibidang penjualan, dikutip dari Dandona (2013) menunjukkan bahwa hubungan antara spiritualitas di tempat kerja mempunyai korelasi yang tinggi dengan kepuasan kerja ($r=0.651$). Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dengan dimensi-dimensinya, mempunyai hubungan yang signifikan dengan konsep kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba merumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara dari penelitian ini, yaitu:

1. Karyawan yang mengetahui dengan baik makna dari pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan kreatifitas serta intuisi mereka dalam bekerja. Mampu merasakan arti dari pekerjaan yang dilakukannya adalah sebuah perasaan tentang keutuhan dan harmonisasi dengan tujuan hidupnya yang memberikan arah terhadap pekerjaannya (Dandona, 2013). Duchon dan Plowman (2005), yang dikutip oleh Gupta, et al (2013) menuliskan bahwa seseorang yang memahami arti dari pekerjaannya, bisa

meningkatkan kreatifitas, berujung pada kebahagiaan yang akhirnya akan meningkatkan kepuasannya.

H1 Dimensi spiritualitas *meaningfulness of works* atau makna pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Sebuah organisasi yang spiritual adalah sebuah organisasi yang menyeluruh dan menjadikan semua elemen dalam organisasi menjadi satu tujuan. Mempunyai komunitas yang harmonis bisa meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Dimensi ini didasarkan pada kehidupan yang saling berhubungan antarmanusia dan komunitasnya yang tidak lepas dari gagasan untuk bisa saling berbagi, mempunyai kewajiban bersama, serta komitmen yang menghubungkan satu sama lain (Dandona, 2013). Dalam hal ini, spiritualitas dipandang dari level organisasi. Pada level organisasi, spiritualitas mengacu pada kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia. (Nurtjahjanti, 2010). Sehingga perasaan tersebut bisa memberikan kepuasan karyawan di tempat kerja.

H2 Dimensi spiritualitas *sense of community in the workplace* atau interaksi dengan komunitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Nilai-nilai yang dianut organisasi akan membuat karyawan memiliki batasan-batasan yang mempengaruhi perilaku karyawannya. Sebuah perusahaan atau organisasi harus memiliki budaya organisasi yang bisa dianut oleh seluruh karyawan. Hal ini diakui beberapa ahli bisa meningkatkan kepuasan kerja. Dibutuhkan lebih dari sekedar berada dalam komunitas untuk dapat merasa terhubung dengan komunitasnya, tetapi individu harus dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian internal dari komunitas tersebut (Nurtjahjanti, 2010). Tyler dan Blader (2003), yang dikutip oleh Nurtjahjanti (2010) menyebutkan bahwa karyawan dapat termotivasi untuk dapat mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya apabila ia memiliki penilaian bahwa organisasinya memiliki status yang tinggi dan dirinya memiliki status dalam organisasi tersebut. Semangat ini akan mendorong karyawan untuk semakin termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya yang kemudian akan meningkatkan kepuasan kerjanya seiring dengan semakin menyatunya dengan nilai organisasi.

H3 Dimensi spiritualitas *organizational value* atau nilai organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

4. Bekerja dalam tim membutuhkan kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja. Untuk itu, setiap orang perlu untuk menanamkan rasa simpati kepada sesama rekan kerjanya. Rasa

simpati mendorong karyawan untuk bisa saling membantu dan bekerjasama dalam menjalankan pekerjaannya. Banyak cara yang bisa dilakukan untuk menunjukkan sikap simpati dengan rekan kerja. Misalnya saja menjadi pendengar yang baik. Menjadi pendengar yang efektif juga dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik dan peningkatan kepuasan kerja (Djoko Purwanto, 2006). Hal ini juga membuat karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dan dengan begitu karyawan akan merasa puas karena memiliki lingkungan yang nyaman.

H4 Dimensi spiritualitas *compassion* atau kepedulian berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.