

## **PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP*, *WORK ETHICS*, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. HARUM SARI KARANGANYAR**

**Nukie Arantika Putri<sup>1)</sup>, Rohwiyati<sup>2)</sup>**

<sup>1), 2)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

*E-mail* : Tikap2002@gmail.com<sup>1)</sup>, rohwiatiunsa1978@gmail.com<sup>2)</sup>

### ***Abstract***

*In this study the authors have a goal to determine the influence spiritual leadership, work ethics, and work discipline on work satisfaction in PT. Harum Sari Karanganyar either partially or simultaneously. Hypothesis in this research are: Suspected the spiritual leadership, work ethics, and work discipline have effect on work satisfaction in PT. Harum Sari Karanganyar either partially or simultaneously. The data needed in this study is the primary data obtained by questionnaire method from the sample of 55 respondents. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The results of data analysis in this study can be concluded that influence of spiritual leadership, work ethics, and work discipline have significant effect on work satisfaction in PT. Harum Sari Karanganyar either partially or simultaneously.*

***Keywords*** : *Spiritual Leadership, Work Ethics, Work Discipline and Work Satisfaction*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan salah satu sumber daya yang penting, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik akan mempunyai nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan (Saryanto, 2016).

Sumber daya manusia dalam perusahaan sering disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting. Karyawan merupakan tenaga kerja bagi suatu organisasi dimana kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tidak jarang, suatu organisasi hanya menganggap bahwa karyawan hanya sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karena karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat

digandakan dan dicontoh oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang bagi suatu organisasi (Oemar, 2017: 22).

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah untuk memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan sebagai seorang manusia individu di mana perilaku kerja menjadi sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Oemar, 2017: 23).

Menurut Fry (2003) *Spiritual leadership* merupakan suatu nilai, sikap dan perilaku yang dimiliki seorang pemimpin sehingga mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik. Spiritualitas di tempat kerja mempunyai karakteristik sikap kooperatif, bertanggung jawab, adil, dan kesungguhan yang mendasari setiap aktivitas individu dalam suatu organisasi. Sikap-sikap tersebut menurut As'ad (2005) berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan,serta

segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja dalam pengelolaan SDM merupakan hal penting dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja SDM. Banyak faktor yang dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja SDM yang ada dalam perusahaan. Perusahaan yang baik selalu berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Konsep kepemimpinan spiritual merupakan salah satu konsep yang berkembang saat ini dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Konsep kepemimpinan spiritual yang merupakan konsep kepemimpinan universal yang adaptif untuk menjawab tantangan zaman pada era abad ke-21 yang syarat dengan perubahan, yang tidak terjawab oleh kepemimpinan organisasi saat ini (Sureskiarti, 2015).

Muta'in dan Manan (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja. Namun hal berbeda ditemukan dalam penelitian Mahmuda (2007) yang sebelumnya menyatakan bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peranan penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kepuasan kerja. Namun, dalam studinya Mahmuda (2007) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulisty (2009) bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan research gap tersebut, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh spiritual leadership terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor etika kerja (*work ethics*). Etika kerja memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ali, 2011). Etika kerja menjadi hal yang penting karena dapat memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh. Etika kerja menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan perundingan (musyawarah) dipandang sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah sehingga dapat menghindari perdebatan. Dalam etika kerja,

usaha sekecil apapun sangat dihargai. Dengan memberikan usaha dan memberi manfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain, hal ini dapat menimbulkan kebanggaan, kepuasan dan keseimbangan dalam hidup.

Etika kerja merupakan salah satu faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap pemenuhan harapan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja. Penelitian terdahulu terkait pengaruh etika kerja, khususnya etika kerja menerangkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan (Azizah, 2016; Lailatirrohmah, 2014; Saputro, 2014); etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Adhyatma, 2017).

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain selain *spiritual leadership* dan *work ethics* adalah faktor disiplin kerja. disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2010:86). Dengan adanya kesediaan karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat menciptakan keteraturan dan ketertiban dalam perusahaan, dengan demikian segala sesuatu akan lebih mudah dikerjakan dan dicapai, termasuk dalam pencapaian tujuan perusahaan. Semakin baik disiplin kerja yang ada dalam perusahaan akan dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Kondisi ini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Penelitian terdahulu yang meneliti tentang disiplin kerja menerangkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Kurniasari, 2014; Sari, 2018; Setiyarti, 2013); disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kurniasari, 2014; Setiyarti, 2013). Dengan demikian dapat diketahui bahwa disiplin kerja selain dapat berdampak pada kepuasan kerja juga dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa model penelitian yang dilakukan dalam rangka menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini peneliti mencoba merekonstruksi ulang variabel yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel *spiritual leadership*, *work ethics* dan disiplin kerja sebagai variabel yang akan

digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja. Dalam penelitian peneliti mengambil salah satu studi kasus yang terdapat pada karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar.

PT. Harum Sari merupakan salah satu perusahaan tembakau yang mempunyai pasar yang cukup besar hampir di seluruh kota di Indonesia. PT. Harum Sari Karanganyar selalu berupaya untuk meningkatkan keunggulan bersaing dalam rangka menghadapi persaingan bisnis. PT. Harum Sari Karanganyar menyadari bahwa pengelolaan SDM merupakan faktor penting bagi keberhasilan bisnisnya. Untuk itu PT. Harum Sari Karanganyar selalu berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur (Hasibuan, 2012: 1). Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. “Manajemen (*management*) adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut” (Simamora, 2011: 3).

Manajemen menurut R. Terry dan Leslie W Rue (2013:1) adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata (Simamora, 2011: 4). Manajemen bergerak dalam suatu organisasi, dimana manajemen tersebut mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan yang nyata.

“Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga, otot dan sebagainya (Efendi, 2012: 12)”.

Tujuan manajemen sumber daya

manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang (Simamora, 2011: 13). Pendapat tersebut menyatakan sumber daya manusia merupakan sumber dari organisasi yang memiliki kapabilitas bagaimana organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan dalam mencapai tujuan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Meningkatkan kontribusi karyawan bagi organisasi sangat penting karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasinya. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, fungsi manajemen dilaksanakan dalam mendukung kegiatan yang diatur secara sistematis sehingga tujuan tersebut dapat dicapai dengan tertib, efisien, dan efektif. Fungsi manajemen berarti sebuah kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijakan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Gomes (2013: 178) menyebutkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat

kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Gibson (2011: 182) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Pendapatan yang diterimanya dapat berbentuk instrinsik. Pendapatan intrinsik dapat berupa adanya perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan orang lain. Penghargaan ekstrinsik dapat berupa gaji, kondisi kerja tingkat pengawasan, lingkungan kerja dan sebagainya.

### 3. *Spiritual Leadership*

Kepemimpinan spiritual atau *spiritual leadership* merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian) dan lebih banyak mengandalkan kecerdasan spiritual dalam kegiatan kepemimpinan (Tobroni, 2010). Kepemimpinan spiritual juga merupakan kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai etis dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual. Arti kata spiritual berasal dari kata yang berarti roh, jiwa. Pengertian spiritual adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kejiwaan, rohani dan batin. Kepemimpinan spiritual adalah teori untuk menciptakan suatu motivasi interistik dalam proses pembelajaran organisasi.

Karakteristik kepemimpinan spiritual yang berbasis etika religius antara lain: kejujuran hati, *fairness*, pengenalan diri sendiri, fokus pada amal shaleh, *spiritualisme* yang tidak dogmatis, bekerja lebih efisien, membangkitkan yang terbaik dalam diri sendiri dan orang lain, keterbukaan menerima perubahan, disiplin tetapi tetap fleksibel, santai dan cerdas, serta kerendahan hati. Tujuan dari *spiritual leadership* adalah membentuk *values*, *attitude* dan *behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga menggapai rasa spiritual survival, untuk menciptakan vision dan keserasian value melalui individu, *empowered team*, *organization levels* dan akhirnya membantu perkembangan tidak hanya dari segi kesejahteraan psikologis tapi juga *organizational commitment*.

Menurut Fry (2015) kepemimpinan spiritual merupakan kumpulan nilai-nilai,

sikap, perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain. Sehingga dapat meningkatkan rasa kinerja, kinerja keuangan, kepuasan hidup pegawai dan kepedulian sosial. Nilai-nilai spiritualitas dalam bekerja juga dikembangkan oleh Giacalone & Jurkiewicz (2013) antara lain: *honesty, forgiveness, hope, gratitude, huminity, compassion, integrity*.

### 4. *Etika Kerja (Work Ethics)*

Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam kantor. Etika kerja ini bermaksud agar para karyawan menjalankan pekerjaannya secara baik dan etis menunjang keberhasilan bisnis dalam jangka panjang, karena penilaian masyarakat terhadap perusahaan tersebut adalah dari nama baik perusahaan tersebut yaitu dari intern dan ekstern perusahaan, agar penerapan etika kerja sesuai dengan yang diinginkan dan dapat dilakukan secara lancar maka perusahaan harus membuat pedoman etika kerja karyawan yang wajib dipahami dan dilaksanakan oleh setiap karyawan dimana sudah disepakati oleh para karyawan perusahaan.

Menurut (Keraf 2009: 13), Etika berasal dari Yunani "ethos" artinya karakter, watak kesusilaan atau adat. Dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat. Ini berarti etika berkaitan dengan nilai nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang lain, kebiasaan ini lalu terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan. Dengan demikian etika adalah refleksi dari apa yang disebut dengan "self control" karena segala sesuatunya dibuat dan diterapkan dari dan untuk kepentingan kelompok sosial (profesi) itu sendiri. etika berusaha mengunggah kesadaran manusia untuk bertindak secara otonom dan bukan secara heteronom. Etika bermaksud membantu manusia untuk bertindak secara bebas tetapi dapat dipertanggung jawabkan, kebebasan dan tanggung jawab adalah unsur pokok dari otonomi moral yang merupakan salah satu prinsip utama moralitas termasuk etika kerja sebagaimana yang akan dibahas.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa etika kerja merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang dipegang suatu organisasi dalam menentukan perilaku kerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar dan yang salah.

### 5. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan dimaksud absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadwiry, 2003 :291). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009:824).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009: 94).

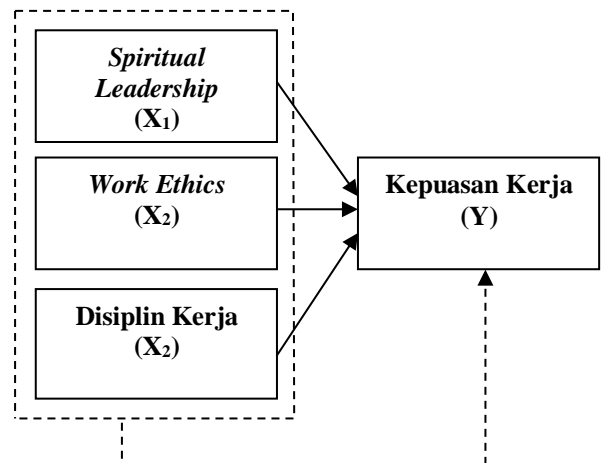
Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi tentunya merupakan penekanan pada diri masing-masing karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu mentaati peraturan yang dibuat perusahaan dan aturan-aturan sosial yang berlaku. Melalui disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang akan diperoleh.

Berdasarkan penjelasan tentang disiplin kerja di atas, maka indikator yang dapat digunakan sebagai penilaian variabel disiplin kerja diantaranya adalah :

- a. Menurunnya produktivitas kerja.
- b. Tingkat absensi yang tinggi.
- c. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan.
- d. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi.
- e. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan.
- f. Sering konflik antar karyawan

### 6. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- > : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

### 7. Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Diduga *spiritual leadership* tidak berpengaruh atau berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar.
- b. Diduga *work ethics* tidak berpengaruh atau berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar.
- c. Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh

atau berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar.

- d. Diduga *spiritual leadership*, *work ethics* dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh atau berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar.

**METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini adalah di PT. Harum Sari Karanganyar yang beralamat di tegal rejo RT 03 RW XI Desa Dagen, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah. Obyek penelitian ini adalah *spiritual leadership*, *work ethics* dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-10,333	1,535		-6,731	,000
Spiritual Leadership	,583	,071	,629	8,189	,000
Work Ethics	,370	,080	,222	4,634	,000
Disiplin Kerja	,290	,085	,254	3,400	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah

- a. Pengaruh *spiritual leadership* terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,189 > 2,008$ ) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Thayib, dkk., (2013); Puspitasari, (2019); Rahmawati, (2016); Sidik, (2017); Sugiyanto, (2017); Tumimbang, dkk., (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan *spiritual* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kepemimpinan *spiritual* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar. Mengingat jumlah karyawan yang ada di PT. Harum Sari Karanganyar lebih dari 100, maka besarnya sampel yang diambil sebanyak 25% (Arikunto, 2012: 112). Dalam penelitian ini 25% dari populasi sebanyak 220 orang, maka diperoleh angka sebesar 55 orang, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Dari hasil uji t dengan maka dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

karyawan (Zainudin, 2018). Untuk itu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu adanya dukungan kepemimpinan yang *spiritual* yang mampu menyentuh jiwa karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan bekerja di perusahaan tersebut. Upaya ini dapat dilakukan dengan memilih pemimpin yang mempunyai jiwa *spiritual* yang kuat, dan mampu memberikan contoh sikap-sikap *spiritual* yang positif yang mampu membangkitkan semangat karyawan untuk dapat mengembangkan kinerjanya.

- b. Pengaruh *work ethics* terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,634 > 2,008$ ) dan sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya *work ethics* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan

bahwa “Diduga work ethics berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2016); Lailatirrohmah, (2014); Saputro, (2014) yang menyatakan bahwa menyatakan bahwa work ethics berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kepiasan kerja perlu adanya perhatian terhadap work ethics dalam perusahaan. Upaya ini dapat dilakukan dengan meningkatkan etika-etika moral agama yang mampu mendukung kinerja karyawan di perusahaan, seperti meningkatkan kebiasaan disiplin dan menghargai orang lain.

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,400 > 2,008$ ) dan sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari, (2014); Sari, (2018); Setiyarti, (2013) yang menerangkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu (Kurniasari, 2014; Setiyarti, 2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu adanya perhatian terhadap peningkatan disiplin kerja. Upaya ini dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya tepat waktu dalam segala hal seperti dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan, disiplin dalam kedatangan dan waktu pulang, dan disiplin dalam melaksanakan perintah atasan.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 <sup>a</sup>	,899	,893	1,327

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Work Ethics, Spiritual Leadership

Sumber : Data yang diolah

3. Dari hasil Uji F dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $151,298 > 2,79$ ) dan nilai sig. uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_0$  ditolak, berarti spiritual leadership, work ethics, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga spiritual leadership, work ethics, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar”, terbukti kebenarannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor spiritual leadership, work ethics, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar.
4. Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Korelasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dapat diketahui nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,893. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari spiritual leadership ( $X_1$ ), work ethics ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependent yaitu kepuasan kerja konsumen (Y) di PT. Harum Sari Karanganyar sebesar 89,3% sedangkan sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini sudah tepat mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif tinggi yaitu 0,893 atau 89,3%.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil penelitian dan analisa pada penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Spiritual leadership berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di

PT. Harum Sari Karanganyar, hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,189 > 2,008$ ) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Work ethics berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar, hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,634 > 2,008$ ) dan sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar, hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,400 > 2,008$ ) dan sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Spiritual leadership, work ethics, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar, hal ini terbukti dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $151,2986 > 2,79$ ) dan nilai sig. uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_0$  ditolak.

Saran-saran yang diajukan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu adanya dukungan kepemimpinan yang spiritual yang mampu menyentuh jiwa karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan bekerja di perusahaan tersebut. Upaya ini dapat dilakukan dengan memilih pemimpin yang mempunyai jiwa spiritual yang kuat, dan mampu memberikan contoh sikap-sikap spiritual yang positif yang mampu membangkitkan semangat karyawan untuk dapat mengembangkan kinerjanya. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perlu adanya perhatian terhadap work ethics dalam perusahaan. Upaya ini dapat dilakukan dengan meningkatkan etika-etika moral agama yang mampu mendukung kinerja karyawan di perusahaan, seperti meningkatkan kebiasaan disiplin dan menghargai orang lain. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu adanya perhatian terhadap peningkatan disiplin kerja. Upaya ini dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya tepat waktu dalam segala hal seperti dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan, disiplin dalam kedatangan dan waktu pulang, dan disiplin dalam melaksanakan perintah atasan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Adhyatma. 2018. *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional (Studi Pada*

*Karyawan Non – Tenaga Pendidik Universitas Muhammadiyah Surakarta)*. Tesis Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, M. 2005. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.

Azizah. 2016. Analisis Pengaruh Etika Islam terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*. ISSN. 2580-8893, 2614-2953.

Budiono. 2011. *Kedisiplinan Merupakan Peraturan Bekerja*. Jakarta

Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. 2011. The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of A Multidimensional IWE in Iranian Society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 30 (2011) 916 – 924.

Davis, Keith. 2013. *Kedisiplinan Kerja*. Jakarta : Erlangga

Edgar, H., Schien. 2014. *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Fry, L.W. 2003. "Toward A Theory Of Spiritual Leadership". *The Leadership Quarterly*. Vol 14.

Gery, Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prehallindo.

Gibson. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: 182.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: UGM.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Harjanto Saputro. 2014. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Waroeng Steak & Shake di Surabaya. *Jestt* Vol. 1 No. 3 Maret 2014.

Hasibuan S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.

James A.F; Stoner, Freeman, R. Edward; Gilbert



- JR, Daniel. R. 2011. *Manajemen. Jilid I*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Keraf, Sonny. 2009. *Etilm Bisnis Tuntutan dan Relevansinya*. Yogyakarta.
- Kotter dan Hackett, R.D., Bycio ,P., Hausdorf, P.A. 2011. Further Assesment of Meyer and Allens Three-Component Model of Organizational Commiment. *Journal of Applied Psychology*. 79 (1):15-23.
- Kurniasari. 2014. Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 15, No. 2, Desember 2014.
- Lailatirrohmah. 2014. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Luthans E.A. 2011. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Organizational Behavior. Sixth Edition*. Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Mahmudah. 2007. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Perilaku Pemimpin Pengaruhnya terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan". *Makalah Semnas "Managemen: Up2Date"* (Surabaya: Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga,).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert.L, dan John Jackson. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Morrow, Mc Elroy dan Blum. 2008. "Work Commitment Among Departement of Transfortation Employees, Profesional Notes". *Review of Public Personnel Administration*. Vol 8, No.3, p. 96-104.
- Musta'in, M. Najib dan Manan, Anwar Sanusi Abdul. 2014. A study on Employes Performance: Spiritual Leadership and Work Motivation with Mediation Work Satisfaction at The Universiti of Darul Ulum Indonesia. *European Journal of Business and Management*. 6(39), 77-85
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggaben, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- R. Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. ISSN 2621-7856. *Jurnal Sainatika UNPAM*. Vol. 1, No. 1, Juli 2018 (108-132).
- Saryanto. 2016. *Keberhasilan dalam Proses Perusahaan*. Jakarta
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiyarti. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 13, No. 1, April 2013: 49 – 57.
- Simamora, Henry. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN).
- Soegeng Prijodarminto. 2004. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta : PT. Pratnya.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabetha.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabetha.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Perusahaan*. Bandung: Alumni.
- Yuwaliatin. 2006. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.