



Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut

Yhora Listy Adhara¹; Rohimat Nurhasan²; Asep Saepuloh³

¹ Universitas Garut
24023115336@fekon.uniga.ac.id

² Universitas Garut
rohimat.nurhasan@uniga.ac.id

³ Universitas Garut
asepsaepuloh@uniga.ac.id

Abstrak

Loyalitas karyawan pada perusahaan sangat penting dan diharapkan oleh perusahaan sebagai sumber daya manusia dengan mobilitasnya untuk membantu kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 94 orang karyawan yang dijadikan responden dengan pengambilan sampel menggunakan tehnik sensus. Metode analisis menggunakan analisis deskriptif dan *Analysis Path*. Berdasarkan hasil perolehan analisis jalur terdapat pengaruh spiritualitas kerja terhadap loyalitas karyawan, terdapat pengaruh spiritualitas kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut. Terdapat pengaruh spiritualitas kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut. Bahwa dengan memiliki spiritualitas kerja yang baik pada individu akan menunjukkan tingkat loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja atas apa yang dihasilkan dalam pekerjaannya.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Spiritualitas Kerja

Abstract

Employee loyalty to the company is very important and is expected by the company as a human resource with its mobility to help progress in achieving company goals. This study was conducted to determine the effect of work spirituality on employee loyalty with job satisfaction as a mediating variable on employees at PT. Tri Keeson Utama Garut. The population and sample of this study were 94 employees who were used as respondents by sampling using census techniques. The analytical method uses descriptive analysis and Analysis Path. Based on the results of the path analysis there is an influence of work spirituality on employee loyalty, there is an influence of work spirituality on job satisfaction, there is an effect of job satisfaction on

employee loyalty at PT.Tri Keeson Utama Garut. There is an influence of work spirituality on employee loyalty with job satisfaction as a mediating variable on employees at PT. Tri Keeson Utama Garut. That by having a good work spirituality in individuals will show the level of employee loyalty with job satisfaction for what is produced in his work.

Keywords: *Employee Loyalty, Job Satisfaction, Work Spirituality*

1 Pendahuluan

Dalam diri manusia terdapat rasa ingin mencari makna dalam pekerjaannya, yang tidak hanya sekedar mencari nafkah saja. Spiritualitas kerja menjadikan perasaan terhubung dan memiliki rasa kasih sayang terhadap orang yang disekitarnya, memiliki kesadaran batin serta kesadaran dalam melakukan suatu proses pekerjaan dengan bermakna yang memungkinkan transendensi (Petchsawang & Duchon, 2009). Pengembangan spiritualitas kerja menjadi salah satu aspek yang potensial dalam menciptakan loyalitas karyawan di perusahaan. Karena beberapa aspek pada spiritualitas kerja yang mengacu pada loyalitas karyawan dilihat dari bagaimana karyawan tersebut memandang seberapa pekerjaan itu bermakna untuk pribadinya, serta kesadaran masing-masing individu dalam melakukan proses pekerjaan apakah sesuai dengan kontrol emosi dan perilaku.

Loyalitas karyawan suatu hal yang sangat diharapkan perusahaan yang berarti kesetiaan dengan bentuk pengabdian pada perusahaan, untuk ikut memajukan, mempromosikan, dan memberikan kontribusi dengan bekerja sebaik mungkin untuk perusahaan. Penelitian yang mengatakan bahwa loyalitas adalah hubungan yang erat antara perusahaan dengan pegawai, serta respon emosional pegawai yang memiliki keyakinan dan keinginan yang kuat untuk tetap berada pada perusahaan tersebut, juga suatu kesanggupan individu dengan tekad untuk mengamalkan dan mentaati peraturan dengan sikap tanggung jawab atas kesadaran individu pada pekerjaannya (Hang & Valkama, 2016); (Trung, 2014); dan (Saydam, 2009).

Kepuasan kerja tidak dapat dipastikan atau diukur oleh jawaban secara spontanitas, melainkan harus melalui suatu proses bagaimana proses bekerja berjalan dari awal mengawali karir dalam pekerjaan hingga saat ini masing-masing individu itu bekerja dengan mendapatkan keberhasilan dalam pencapaian kerja. Selain karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi yang diharapkan perusahaan, tentu saja perusahaan juga harus memberikan suatu penghargaan secara finansial maupun non finansial agar karyawan merasa puas atas pekerjaannya. Karena kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) sebagai ungkapan perasaan yang positif atas pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi pada beberapa karakteristiknya, dimana kepuasan menjadi respon dari pada perasaan individu yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, hubungan kerja dengan sesama karyawan pada lingkungannya, serta pengawasan kerja agar pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan (Robbins & Judge, 2015).

Pimpinan perusahaan PT. Tri Keeson mesti memperhatikan spiritualitas kerja para karyawan, yang cenderung mengarah pada aspek kesadaran, kebermaknaan pekerjaan, dan perasaan terhubung, dimana hal tersebut akan mengacu pada seberapa berpengaruhnya karyawan yang loyal kepada perusahaan, sederhananya jika karyawan memiliki ketiga aspek itu, akan berdampak pada tingkat keinginan dan keyakinan yang kuat untuk tetap bertahan dan ikut memajukan perusahaan dengan tekad dan semangat kerja untuk mencapai prestasi kerja dengan menunjukkan sikap tanggung jawab atas pekerjaan. beberapa karyawan PT. Tri Keeson yang memilih keluar,

karena kurang bisa beradaptasi dengan sekelompok orang, sulit menyesuaikan untuk kerja sama tim, serta tidak menikmati proses dalam bekerja karena karyawan tersebut bekerja hanya untuk mencari nafkah saja, maka individu itu tidak berpikir untuk mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya. Hal ini terlihat pada data karyawan tetap yang keluar berjumlah 2 orang dan karyawan kontrak 3 orang pada tahun 2018-2019 yang saat ini jumlah seluruh karyawan 94 orang karyawan.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Spiritualitas Kerja

Spiritualitas kerja yang baik menjadikan suatu hal yang harus didukung oleh sikap kerja dalam spiritualitas individu yang baik juga sehingga akan membentuk organisasi yang baik (Kolodinsky, Giacalone, & Jurkiewicz, 2008). Adapun yang mengatakan bahwa spiritualitas kerja merupakan perasaan terhubung dan memiliki rasa kasih sayang terhadap orang yang disekitarnya, memiliki kesadaran batin serta kesadaran dalam melakukan suatu proses pekerjaan dengan bermakna yang memungkinkan transendensi (Petchsawang & Duchon, 2009). Hal ini membutuhkan suatu pengukuran yang mengacu pada perilaku kerja karyawan sesuai dengan konsepnya yaitu spiritualitas kerja dengan beberapa dimensi seperti halnya berikut ini :

1. Perasaan kasih sayang, yang berarti memiliki rasa empati terhadap orang lain, memiliki rasa ingin membantu orang yang sedang mengalami kesulitan.
2. Perasaan terhubung, yang dimaksud dengan perasaan terhubung disini bahwa karyawan dapat merasakan atau diakui sebagai bagian dari kelompok atau komunitasnya.
3. Kesadaran, hal ini berkaitan dengan pikiran dan tindakan sehingga karyawan akan mampu mengendalikan emosi dan perilaku individu itu sendiri.
4. Kebermaknaan pekerjaan, makna pekerjaan disini ialah bagaimana karyawan tersebut dapat menciptakan semangat dalam bekerja dengan suka cita dan dapat mengekspresikan perasaan batinnya melalui pekerjaan.
5. Transendensi, hal ini menunjukkan bahwa adanya kekuatan keimanan namun tidak berkaitan dengan agama, melainkan tingkat kekuatan karyawan dengan pengalaman bekerja di perusahaan tersebut.

Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Temuan pada faktor yang dikelompokkan seperti perasaan terhubung dengan adanya pengakuan dirinya dalam komunitas, bermakna dalam pekerjaan dan perasaan nyaman bebas dengan mengalami perkembangan pada diri pribadinya mengalami pengaruh terhadap loyalitas (Yogatama & Widyarini, 2015).

Spiritualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Ditemukan penelitian yang menunjukkan keterkaitan antara spiritualitas kerja dengan kepuasan kerja, bahwa perilaku spiritual secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Rahman & Makmur, 2015). Namun secara empiris dapat ditunjukkan dengan kesadaran pada masing-masing individu, memiliki perasaan yang terhubung maksudnya hubungan sesama kelompok kerja baik, dan transendensi berarti pengalaman dalam bekerja yang nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki masing-masing individu dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan di dalam dan di luar lingkungan kerja yang berarti apa yang dirasakan oleh individu tidak selalu puas melainkan akan berubah-ubah. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan yang berkaitan dengan seberapa baik pekerjaan seseorang yang dinilai penting (Luthans, 2011). Pendapat yang masih sejalan dengan temuan tersebut bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan ungkapan perasaan yang positif atas pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi pada beberapa karakteristiknya dan menguntungkan terhadap pekerjaannya serta sikap negatif yang tidak menguntungkan terhadap pekerjaan yang berdampak pada ketidakpuasan kerja (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja akan berdampak pada hal positif dan jika tidak akan berdampak negatif seperti halnya jika individu (karyawan) merasa tidak puas keluar dengan mengundurkan diri atau mengeluarkan suara atau pendapat yang mengarah untuk memperbaiki kondisi, mendiskusikan masalah dengan pimpinan, atau pun sebaliknya jika individu (karyawan) merasa puas maka akan berdampak menunjukkan sikap kesetiaan dan pengabdian terhadap perusahaan. Dimensi yang dijadikan pengukuran dalam penelitian ini:

1. Sifat pekerjaan disini yang berarti yang bersifat tetap dengan dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Pengawasan yang diimplementasikan dengan absensi kerja dan motivasi.
3. Imbalan yang disesuaikan pekerjaannya dengan imbalan yang adil atas apa yang telah dikontribusikan pegawai terhadap perusahaan. Beberapa orang tidak dapat mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan nominal rupiah yang diperolehnya, bahkan dapat menyebabkan ketidakpuasan.
4. Peluang promosi, peluang ini diajukan untuk pegawai memiliki prestasi maupun kinerja yang baik di perusahaan.
5. Hubungan dengan rekan kerja, memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai dengan melakukan kerja sama yang baik.

Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Dalam bekerja karyawan harus merasakan perasaan puas atas pekerjaannya, karena kepuasan kerja dapat mengukur seberapa besar dampaknya terhadap tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan ungkapan perasaan yang positif atas pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi pada beberapa karakteristiknya dan menguntungkan terhadap pekerjaannya serta sikap negatif yang tidak menguntungkan terhadap pekerjaan yang berdampak pada ketidakpuasan kerja (Robbins & Judge, 2015); (Prabhakar, 2016); dan (Armstrong & Taylor, 2017). Hal tersebut mengacu pada seberapa berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, pendapat yang diungkapkan (Amelia, 2014) dalam jurnal (Nurhasan, 2017) menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja di Indonesia mayoritas cukup tinggi. Namun penelitian (Nurhasan, 2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja terhadap loyalitas memiliki pengaruh yang rendah. Maka dari itu kepuasan kerja adalah suatu hal yang sangat penting yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, dan perlunya perhatian bagi pimpinan perusahaan untuk memperhatikan aspek-aspek tertentu untuk menghindari dampak negatif yang akan terjadi pada perusahaan.

2.3 Loyalitas Karyawan

Loyalitas menjadikan suatu karyawan yang memiliki komitmen keberhasilan organisasi dan percaya bahwa bekerja untuk perusahaan tersebut yakni pilihan terbaik (Pandey & Khare, 2012). Kemudian loyalitas karyawan di perusahaan itu sangat dikatakan penting untuk kemajuan dari

pada perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek tertentu untuk melihat respon emosional karyawan, keyakinan dan keinginan yang kuat masing-masing karyawan, tekadnya dalam memajukan perusahaan dengan kontribusi yang karyawan berikan untuk perusahaan, serta bagaimana individu tersebut bersikap tanggung jawab atas pekerjaannya. Sesuai dengan temuan yang berpendapat bahwa loyalitas adalah hubungan yang erat antara perusahaan dengan pegawai, serta respon emosional pegawai yang memiliki keyakinan dan keinginan yang kuat untuk tetap berada pada perusahaan tersebut, juga suatu kesanggupan individu dengan tekad untuk mengamalkan dan mentaati peraturan dengan sikap yang bertanggung jawab atas kesadaran individu (Hang & Valkama, 2016); (Trung, 2014); dan (Saydam, 2009). Berikut aspek-aspek yang dijadikan dimensi dalam pengukuran penelitian :

1. Respon emosional, respon emosional disini menjadikan suatu respon yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap perusahaan sesuai dengan tingkat kepuasan kerja, atau respect pada perusahaan.
2. Keyakinan dan keinginan yang kuat, hal ini menjadikan suatu rasa ingin terus bergabung dengan perusahaan dan ingin terus berkontribusi dengan yakin bahwa adanya pegawai tersebut bergabung akan meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan perusahaan dengan baik.
3. Tekad, memiliki keyakinan bahwa apa yang diperoleh atas hasil kerjanya merupakan suatu dorongan bantuan dari yang Maha Kuasa serta campur tangan orang lain dalam pekerjaan.
4. Sikap tanggung jawab, suatu sikap yang positif ditunjukkan oleh pegawai yang harus ada dalam diri pegawai, yaitu tanggung jawab atas pekerjaannya.

Dalam perusahaan sangat pentingnya loyalitas sumber daya manusia atau karyawan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, dan loyalitas dapat dijadikan sebuah sarana untuk mempertahankan karyawan, karena dengan sikap mental karyawan itu dapat menunjukkan sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk (Yaseen, 2013) dan (Ardana, et al., 2012).

3 Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode eksplanatori dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, dimana sumber data diperoleh berdasarkan penyebaran kuesioner terhadap 94 karyawan PT. Tri Keeson Utama Garut yang dijadikan sebagai responden dengan penetapan sampel yaitu sampel sensus, menggunakan skala interval juga pengukuran sikap skala *Likert*. Teknik analisis yang digunakan dengan uji validitas dan reliabilitas, uji pengaruh menggunakan *path analysis* dengan perhitungan memakai alat analisis *software SPSS 22* dan *Microsoft Excel*.

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Spiritualitas Kerja di PT. Tri Keeson Utama Garut

Spiritualitas kerja sebagian dari perilaku yang harus dimiliki oleh setiap individu (karyawan) di suatu perusahaan, dengan adanya kesadaran batin dalam memandang kebrmaknaan atas pekerjaannya secara spontanitas karyawan tersebut akan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Serta sikap individu dapat memiliki rasa kasih sayang antara rekan kerja sehingga nantinya akan menciptakan komunikasi yang baik dan merasakan diakui oleh kelompoknya dan merasakan bahwa pekerjaan yang sukses dapat diraih dengan campur tangan sesama rekan kerja dan Tuhan. Hal ini digambarkan melalui dimensi dari pada, perasaan kasih sayang, perasaan

terhubung, kesadaran, kebermaknaan pekerjaan, dan transendensi yang ditanggapi responden melalui penyebaran kuesioner mengenai spiritualitas kerja, berikut ini :

Tabel 1: Kriteria penilaian terhadap dimensi spiritualitas kerja

No.	Dimensi	Skor Kumulatif Rata-rata	Kriteria
1.	Perasaan Kasih Sayang	350	Baik
2.	Perasaan Terhubung	322	Baik
3.	Kesadaran	322	Baik
4.	Kebermaknaan Pekerjaan	344	Baik
5.	Transendensi	330	Baik

Harapan perusahaan dari pada karyawannya memiliki semua faktor tersebut, untuk terus meningkatkan tingkat spiritualitasnya agar dapat mengembangkan kemampuan dalam dirinya untuk mencari jati diri pada masing-masing individu (karyawan).

Kepuasan Kerja di PT. Tri Keeson Utama Garut

Untuk menciptakan karyawan yang setia terhadap perusahaan, tentu saja individu tersebut harus merasakan puas terlebih dahulu dengan apa yang masing-masing individu capai atas pekerjaannya maupun kepuasan atas apa yang pihak perusahaan fasilitasi secara finansial dan non finansial. Dalam hal ini kepuasan kerja bagi perusahaan dikatakan sangat penting, karena kepuasan kerja dapat menjadi suatu sikap yang menimbulkan reaksi emosional pegawai pada pekerjaan yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai, situasi kerja, imbalan yang diterima dan faktor lain seperti faktor fisik dan psikologi (Sutrisno, 2017). Mengenai kepuasan kerja karyawan digambarkan melalui dimensi dari pada sifat kerja, hubungan kerja, imbalan, pengawasan, dan peluang promosi yang ditanggapi responden melalui penyebaran kuesioner mengenai kepuasan kerja, berikut ini :

Tabel 2: Kriteria penilaian terhadap dimensi kepuasan kerja

No.	Dimensi	Skor Kumulatif Rata-rata	Kriteria
1.	Sifat Kerja	317	Cukup Baik
2.	Hubungan Kerja	290,5	Cukup Baik
3.	Imbalan	333	Baik
4.	Pengawasan	306	Cukup Baik
5.	Peluang Promosi	285,5	Cukup Baik

Dari tabel di atas didapat hasil penilaian terhadap tingkat kepuasan kerja yang masih rendah karena hasil untuk ke empat dimensi cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang puas atas apa yang di fasilitasi oleh pihak perusahaan, dan itu akan berdampak pada tingkat kepuasan individu apakah nantinya akan keluar atau tetap setia berada di perusahaan tersebut. Namun pada gambaran hasil di atas imbalan dikatak baik yang artinya perusahaan sudah menerapkan sistem imbalan yang sesuai dengan ketentuan dan telah disepakati.

Loyalitas Karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut

Loyalitas karyawan pada perusahaan ditunjukkan karena individu tersebut telah merasakan puas atas apa yang dikerjakan, begitu pun dengan timbal balik dari pihak perusahaan terhadap individu. Kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang ditujukan pada suatu perusahaan, yang menciptakan rasa cinta dan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan berusaha menunjukkan perilaku serta pelayanan terbaik untuk perusahaan (Utami, 2015). Hal tersebut ditunjukkan pula dari seberapa lama karyawan dapat bertahan di perusahaan juga karyawan dengan melebihi 2 tahun bekerja dapat dikatakan karyawan tersebut loyal terhadap perusahaan. Berkaitan dengan loyalitas karyawan digambarkan melalui dimensi respon emosional, keyakinan yang kuat mentaati nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat untuk tetap berada di perusahaan, tekad dan sikap tanggung jawab, yang ditanggapi responden melalui penyebaran kuesioner mengenai loyalitas karyawan, berikut ini:

Tabel 3: Kriteria penilaian terhadap dimensi loyalitas karyawan

No.	Dimensi	Skor Kumulatif Rata-rata	Kriteria
1.	Respon Emosional	335	Baik
2.	Keyakinan Yang Kuat Mentaati Nilai-nilai Organisasi	306,7	Cukup Baik
3.	Keinginan Yang Kuat Untuk Tetap Berada di Perusahaan	335	Baik
4.	Tekad	349,5	Baik
5.	Sikap Tanggung Jawab	316,5	Cukup Baik

Keyakinan yang kuat mentaati nilai-nilai organisasi dan sikap tanggung jawab suatu yang sangat diperlukan dan diharapkan oleh perusahaan karena dari kedua hal tersebut sangat menentukan tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan dan merupakan penilaian karakteristik pada pribadi individu itu sendiri, untuk kedepannya membantu memajukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan masih belum dikatakan loyal secara penuh karena mungkin dengan menunjukkan sikap seperti itu ada yang tidak sesuai dengan kriteria kepuasan kerjanya dan ada kemungkinan karyawan tersebut akan beralih ke perusahaan lain.

Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut

Model *Path Analysis* untuk pengujian secara langsung pengaruh spiritualitas kerja (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1: Hubungan Sub Struktur Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

H_0 : Spiritualitas kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

H_1 : Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

Uji signifikan *Path Analysis* dicari untuk membandingkan antara nilai *alpha* 0,05 dengan nilai *Sig.*

Dengan pengolahan data dengan menggunakan *Program SPSS 22* diperoleh hasil di bawah ini.

Tabel 4: Koefisien jalur dan hasil pengujian hipotesis

Jalur	Pengajuan Hipotesis	Besarnya Pengaruh	Hasil Pengujian	Keputusan
X → Y	Spiritualitas Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan	0,728	Sig < 0,05	Hipotesis ditolak

Pengaruh spiritualitas kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,728 yang artinya memiliki pengaruh kemudian dapat ditunjukkan juga pada hasil uji Sig < 0,05. Hal ini menjadikan bahwa spiritualitas kerja yang terkait pada perasaan kasih sayang, perasaan terhubung, kesadaran, kebermaknaan pekerjaan dan transendensi dapat berperan menciptakan karyawan yang loyal, karena dengan membentuk aspek tersebut akan memunculkan sikap positif bagi dirinya dan dampak yang baik untuk perusahaan.

Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Kepuasan di PT. Tri Keeson Utama Garut

Model *Path Analysis* untuk pengujian secara langsung pengaruh spiritualitas kerja (X) terhadap kepuasan kerja (M) digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2: Hubungan sub struktur spiritualitas kerja terhadap kepuasan kerja

H_0 : Spiritualitas kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_1 : Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Uji signifikan *Path Analysis* dicari untuk membandingkan antara nilai *alpha* 0,05 dengan nilai Sig.

Dengan pengolahan data dengan menggunakan *Program SPSS 22* diperoleh hasil di bawah ini.

Tabel 5: Koefisien jalur dan hasil pengujian hipotesis

Jalur	Pengajuan Hipotesis	Besarnya Pengaruh	Hasil Pengujian	Keputusan
X → M	Spiritualitas Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	0,213	Sig 0,039 < 0,05	Hipotesis ditolak

Pengaruh spiritualitas kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,213 yang artinya memiliki pengaruh kemudian dapat ditunjukkan juga pada hasil uji Sig 0,039 < 0,05. Hal tersebut berkaitan dengan dimensi spiritualitas kerja seperti perasaan kasih sayang, perasaan terhubung, kesadaran, kebermaknaan pekerjaan dan transendensi kurang berperan dalam menciptakan kepuasan kerja,

karena pada nyatanya karyawan memiliki prinsip masing-masing dalam memaknai pekerjaannya untuk mencapai kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karywan di PT. Tri Keeson Utama Garut

Model *Path Analysis* untuk pengujian secara langsung pengaruh kepuasan kerja (M) terhadap loyalitas karyawan (Y) digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3: Hubungan sub struktur kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

H_1 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

Uji signifikan *Path Analysis* dicari untuk membandingkan antara nilai *alpha* 0,05 dengan nilai *Sig.*

Dengan pengolahan data dengan menggunakan *Program SPSS 22* diperoleh hasil di bawah ini.

Tabel 6: Koefisien jalur dan hasil pengujian hipotesis

Jalur	Pengajuan Hipotesis	Besarnya Pengaruh	Hasil Pengujian	Keputusan
M → Y	Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan	0,308	<i>Sig</i> 0,003 < 0,05	Hipotesis ditolak

Berdasarkan koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,308 yang artinya memiliki pengaruh kemudian dapat ditunjukkan juga pada hasil uji *Sig* 0,003 < 0,05. Dalam konteks ini bahwa kepuasan kerja dikaitkan dengan sifat pekerjaan, pengawasan, imbalan, peluang promosi dan hubungan dengan rekan kerja kurang mampu dalam menjadikan karyawan yang loyal, karena kenyataan hasil penelitian jika pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan, hubungan kerja yang kurang harmonis antar individu yang membuat ketidaknyamanan, peluang promosi yang kurang baik, juga pengawasan terhadap karyawan kurang, hal tersebut dapat mengacu karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain yang individu inginkan sesuai harapannya. Penjelasan dari penelitian (Nurhasan, 2017) bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang rendah, berkaitan dengan penelitian itu maka penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan hasil pengaruh yang rendah kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

5 Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh spiritualitas kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut maka kesimpulan yang didapat sebagai berikut:

1. Spiritualitas kerja pada PT. Tri Keeson Utama Garut baik, hal itu ditunjukkan oleh dimensi perasaan kasih sayang, perasaan terhubung, kesadaran, kebermaknaan pekerjaan yang

- paling menonjol, dan transendensi berarti karyawan tersebut menunjukkan rasa empati sesama rekan kerja, dan timbul pemikiran bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna sebagai pengembangan diri atas kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.
2. Kepuasan kerja pada PT. Tri Keeson Utama Garut cukup baik, hal ini terlihat pada ke empat dimensi yaitu sifat kerja, hubungan kerja, pengawasan dan peluang promosi terkecuali dimensi imbalan yang dikatakan baik karena sistem imbalan yang disesuaikan dengan beban kerja juga posisi pekerjaannya.
 3. Loyalitas karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut dapat dikatakan baik, dapat terlihat dari ketiga dimensi yaitu respon emosional, keinginan yang kuat untuk tetap berada di perusahaan, juga tekad. Namun, ada dua hal lagi yang menyatakan cukup baik yaitu keyakinan yang kuat mentaati nilai-nilai organisasi dan sikap tanggung jawab.

Berikut merupakan saran yang dapat diberikan:

1. Pada hasil spiritualitas kerja karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut memiliki hasil keseluruhan yang kriterianya baik, maka disarankan bahwa pihak perusahaan yang terkait harus memelihara juga meningkatkan spiritualitas kerja, serta karyawan harus menanamkan pada dirinya bahwa pekerjaan ialah suatu hal yang bermakna untuk dapat mengembangkan kemampuan pada individu itu sendiri (karyawan).
2. Berkaitan dengan kepuasan kerja di PT. Tri Keeson Utama Garut yang beberapa hasil menunjukkan skor cukup baik yang artinya ada ssuatu hal yang harus diperbaiki dari kepuasan kerja di perusahaan, sarannya untuk pihak perusahaan harus perhatikan kembali pada pengawasan yang dilakukan langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan, memposisikan karyawannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar hubungan kerja terjalin dengan baik. Serta selalu perhatikan juga peluang promosi harus benar-benar dilakukan dengan terbuka dan objektif. Hal ini akan berdampak baik jika pemeliharaan dilakukan dengan baik dan munculnya tingkat loyalitas karyawan pada karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut.
3. Untuk penelitian yang akan dilakukan kedepan oleh peneliti selanjutnya, diharapkan dapat lebih mengembangkan suatu penelitian yang lebih baik dari penelitian sebelumnya, dengan menggunakan tehnik analisis yang berbeda seperti halnya menggunakan SEM dengan alat analisis PLS atau pun lainnya.

Daftar Pustaka

- Amelia , F. R. (2014). Kepuasan Kerja tak Jamin Loyalitas.
- Ardana, Komang, Utama, Mudiarta, Wayan, I., & Mujiati, N. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice (Fourteenth)*. London : KoganPage.
- Hang, N. L., & Valkama, P. (2016). An Investigation of Factors Affecting Employee Satisfaction and Loyalty in The Fire Fighting and Prevention Police of Ho Chi Minh City. *University of Economics Ho Chi Minh City AN*.
- Kolodinsky, W. R., Giacalone, A. R., & Jurkiewicz, L. C. (2008). Workplace Values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Buisness Ethics*, 465-800.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. Twelfth Edition. Employee Attitudes*. New York: Mc Graw-Hill Irwin.
- Nurhasan , R. (2017). Kepuasan Kerja dan Loyalitas Generasi-Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17, 013-023.

- Pandey, C., & Khare, R. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8), 26-41.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*.
- Prabhakar, A. (2016). Analysis of high job satisfaction relationship with employee loyalty in context to workplace environment. *International Journal of Applied Research*, 640-643.
- Rahman, A., & Makmur. (2015, Januari). Perilaku Spiritual dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 4.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organization Behavior) Edisi 16 Halaman 49 - 54*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia : suatu pendekatan mikro djambaran*. Jakarta.
- Sutrisno, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke - 9*. Jakarta: Kencana.
- Trung, D. (2014). *Factors On Employee Loyalty in Hoang Phuc Company*.
- Utami, A. (2015). Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan sebagai Intervening (Studi pada Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember. *Universitas Jember*.
- Yaseen. (2013). Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction A Study of Doctors Dissatisfaction in Punjab. *International Journal of Human Resource Studies* 3, 142-157.
- Yogatama, L. A., & Widayarni, N. (2015, April). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42, 1-4.