

**Spiritual Tempat Kerja, Sikap Kerja Positif,
dan Spiritualitas Individual Karyawan
(Studi pada PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Lhokseumawe**

Mahdani

Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh
e-mail: bungdani@yahoo.com

Abstract

This study aimed to analyze the influence of workplace spirituality towards a positive work attitude and also analyze the effect of individual spirituality to the relationship between the workplace spirituality towards a positive work attitude. The study was conducted PT. Pupuk Iskandar Muda Lhokseumawe, the company's employees as a unit of analysis. Samples were analyzed studies totaling 181 respondents. The method of data collection is the primary data collected through questionnaires distributed to respondents. Data analysis was performed using Multiple Regression (MR) and Moderated Regression Analysis (MRA), through the Statistical Package for Social Science (SPSS). The results showed there is effect of workplace spirituality toward a positive work attitude and individual spirituality contribute to both the relationship.

Keyword: , individual spirituality, Positive work attitudes, Workplace spirituality.

PENDAHULUAN

Perilaku organisasi adalah studi mengenai perilaku individu dalam suatu situasi organisasi, di mana terjalinnya kesepahaman antara perilaku individu dengan organisasi itu sendiri. Studi ini dianggap penting karena organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap suatu situasi dan kondisi dalam kehidupan berorganisasi (Robbins, 2007).

Studi ini juga secara langsung berhubungan dengan manajemen dalam organisasi. Manajemen berdasarkan sifatnya memang membutuhkan pemahaman mengenai perilaku manusia untuk membantu para manajer agar memahami setiap mereka (karyawan) yang berada pada level yang berbeda. Perspektif konstektual yang penting pada bidang perilaku organisasi adalah perspektif sistem dan situasional serta interaksionalisme. Perspektif ini erat kaitannya dengan hasil kerja yang diperoleh oleh setiap individu baik dalam kelompok maupun dalam organisasi yang menyeluruh yang pada gilirannya akan berpengaruh kepada efektifitas sebuah organisasi (Dorothea, 2013).

Spiritual tempat kerja merupakan salah satu konteks perilaku individu dalam organisasi untuk menghasilkan tujuan organisasi, ini menyangkut dengan nilai dan sikap yang diperlukan pada seseorang secara individu atau sekelompok orang agar organisasi dapat menjadi efektif (Fry, 2005). Dalam konteks ini bagi banyak perusahaan termasuk PT. Pupuk Iskandar Muda belum memperoleh kesepakatan dan kesepahaman tentang nilai dan sikap para pekerja yang harus diperankan, sehingga harapan perusahaan untuk mencapai lebih efektif dalam pencapaian tujuanpun menjadi terhambat.

Sikap kerja positif di tempat kerja dinggap dapat menyumbangkan kepada efektifitas kerja perusahaan. Sikap kerja positif adalah kecenderungan tindakan mendekati, menyenangkan, mengharapkan obyek tertentu (Hornby, 2004). Apakah saat ini Anda mendapati diri Anda mengerjakan sesuatu yang tidak Anda sukai atau memang lingkungan tempat Anda bekerja tidak menyenangkan, seperti gaji yang tidak sesuai, rekan kerja yang tidak menyenangkan atau atasan yang mengerikan.

Sehingga Anda berpikiran untuk pergi dan mengundurkan diri dari tempat Anda bekerja itu. Fenomena seperti ini dapat terjadi dalam sebuah organisasi perusahaan, tidak terkecuali pada PT. Pupuk Iskandar Muda di Lhokseumawe.

Selanjutnya, spiritualitas individual juga penting dinalisis dalam suatu perusahaan di mana, spiritual individual adalah hal yang berhubungan dengan spirit yang memiliki kebenaran yang abadi yang berhubungan dengan tujuan hidup manusia (Utama, 2010). Spiritualitas individu merupakan hal yang perlu dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaannya. Karena hal ini menyangkut dengan pertumbuhan rohani pribadi seseorang. Jika ini dapat tumbuh dan meningkatkan kepribadian yang lebih positif, maka perusahaan akan mengalami kejelasan orang-orang yang bekerja dan pencapaian tujuan yang jelas. Tidak banyak perusahaan yang memahami tentang manfaat spiritualitas, bahkan mereka menghindari hal ini, padahal perusahaan akan mengalami hasil yang lebih baik jika hal ini dapat ditanamkan dalam organisasi perusahaan (Dehaghi, Masoud, and Arazi, 2012).

PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Lhokseumawe bidang utamanya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai perusahaan pemberi pelayanan, aspek spiritual menjadi aspek penting. Bagaimana sebuah perusahaan menjadi tempat bekerja yang bermakna bagi karyawannya. Kenyamanan dan kebermaknaan dalam bekerja merupakan aspek-aspek pendukung motivasi untuk bekerja dengan hati dan ikhlas.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin menganalisis suatu fenomena perilaku organisasi di mana variabel spiritual tempat kerja sebagai variabel independen dan sikap kerja positif sebagai variabel dependen, serta spiritualitas individual sebagai variabel moderasi dan peneliti memberi topik penelitian "Spiritual Tempat Kerja, Sikap Kerja Positif, dan Spiritualitas Individual Karyawan" (studi pada PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Lhokseumawe).

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Spiritual Tempat Kerja

Spiritualitas kerja atau Spiritualitas di tempat kerja adalah gerakan yang dimulai pada awal 1920-an. Ini muncul sebagai gerakan akar rumput dengan individu yang ingin hidup berketuhanan mereka dan / atau nilai-nilai spiritual di tempat kerja. Salah satu publikasi pertama yang menyebutkan spiritualitas di tempat kerja adalah Business Week (Business Week, June 5, 2005). Istilah spiritual dan spiritualitas berhubungan dengan semangat, tidak terlihat adanya polesan manusia (Garrett, 2004). Kata 'roh' berasal dari kata Latin yang berarti Spiritus nafas-nafas kehidupan. Gull & Doh (2004) menjelaskan semangat sebagai "esensi kehidupan". Mengidentifikasi diri dengan roh adalah Spiritualitas. Spiritualitas adalah gagasan multidimensi, dan ratusan kebiasaan kerohanian yang hidup (Ashmos & Duchon, 2000).

Fitur yang paling menonjol dari spiritualitas adalah kesatuan dengan semua makhluk di alam semesta, dan karena itu, Krishnan (2008) menjelaskan spiritualitas sebagai kesatuan dengan semua makhluk lainnya. Salah satu kesulitan melakukan penelitian pada topik "Kerja Spiritualitas" adalah bagaimana menyesuaikan definisi operasionalnya (Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

Sebagai konsep baru, banyak orang yang beranggapan *workplace spirituality* adalah pengelolaan agama. Hal ini dikarenakan kata spiritualitas sangat berkaitan erat dengan makna Ketuhanan, dengan kajian teologi dan filsafat, dengan psikologi agama, dan dengan konsep mengenai agama itu sendiri. Setiap agama mengajarkan konsep spiritualitas, namun pembahasan *workplace spirituality* tidak berkaitan dengan suatu agama tertentu, dengan konsep kesalehan, atau dengan pelaksanaan

ritual agama tertentu (Benefiel, 2005; Biberman, 2000; Fry, 2005; Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Jue, 2006).

Walaupun pada akhirnya pelaksanaan ditingkat individu dapat disesuaikan dengan *beliefsystem* atau agama yang dianutnya. Penggunaan istilah *spiritual* tidak berkaitan dengan agama institusional. Spiritualitas adalah kapasitas bawaan dari otak manusia- spiritualitas berdasarkan struktur-struktur dari dalam otak yang memberi kita kemampuan dasar untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Spiritualitas bersifat *prakultural* dan lebih primer dibandingkan dengan agama. Karena kita punya kecerdasan spiritualitas, maka umat manusia kemudian menganut dan menjalankan sistem keagamaan sebagai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh spiritualitas. Dapat disimpulkan bahwa spiritualitas memberikan nilai-nilai yang dapat dipahami dan dipegang bersama (contoh: kejujuran, integritas), dan agama memberikan jalan untuk pelaksanaannya ditingkat individu sesuai dengan ajarannya masing-masing (Zohar dan Marshall, 2005).

Oleh Fry (2005) memperjelas Spiritual tempat kerja merupakan kerangka kerja yang menggunakan nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain secara intrinsik, sehingga masing-masing memiliki perasaan survival yang bersifat spiritual melalui keanggotaan dan keterpanggilan.

Para peneliti telah mencatat bahwa penelitian empiris tentang efek spiritualitas tempat kerja pada sikap karyawan penting (Giacalone & Jurkiewicz, 2003). Penelitian ini menguji pengaruh spiritualitas tempat kerja karyawan terhadap sikap kerja positif di organisasi.

Indikator Spiritual Tempat Kerja

Indikator spiritual tempat merupakan komponen penting dalam mengukur spiritual tempat kerja. Penelitian ini mengambil indikator spiritual tempat kerja yang dikemukakan oleh (Petchsawanga & Duchon, 2012), menurut beliau indikator spritual tempat kerja terdiri dari (1) kerja yang bermakna, yaitu hasil dari pekerjaan yang memberikan dampak bagi karyawan tersebut dan organisasi tempat dia bekerja. (2) komunitas atau kelompok kerja, yaitu kumpulan manusia yang memiliki kesadaran bersama akan keanggotaan dan saling berinteraksi. (3) tujuan organisasi, yaitu untuk mencapai suatu tujuan secara lebih efektif dan efisien karena dilakukan bersama-sama dan mengembangkan sumber daya dan teknologi bersama-sama.

Sikap Kerja Positif

Untuk membangun sebuah organisasi menjadi organisasi yang maju dan besar maka diperlukan sikap-sikap yang positif dari anggotanya. Sikap yang positif akan menambah kualitas kerja anggota sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Telah banyak penelitian yang dilakukan terhadap sikap untuk mengetahui efek dan perannya. Banyak juga teori-teori yang muncul tentang sikap antara lain: teori keseimbangan (*balance theory*); teori kesesuaian (*congruity principle*); teori disonansi kognitif (*cognitive dissonance*); teori afektif-kognitif dll (Mann, 1969; Secord & Backman, 1964, dalam: Lieta, 2015).

Sebenarnya apa itu sikap? Dan apa yang dimaksud sikap kerja dalam organisasi? Sikap adalah hasil evaluasi individu terhadap stimulus untuk memunculkan sikap positif/negatif. Setiap sikap pasti mempunyai objek (stimulus). Stimulus disini dapat berupa manusia, benda, ide maupun pikiran. Sikap adalah komponen kognitif dan memiliki pengertian yang hampir sama dengan prasangka, namun prasangka cenderung lebih bersifat negatif (Moorhead & Griffin, 2013). Sikap juga tidak dapat muncul dengan sendirinya, ada beberapa faktor yang memengaruhi pembentukan sikap, yaitu pengalaman pribadi, kebudayaan, orang lain yang dianggap penting, media massa, institusi/lembaga pendidikan dan agama, dan yang terakhir adalah faktor emosional. Sementara itu yang dimaksud sikap kerja adalah sikap yang diambil terhadap organisasi, pekerjaan dan rekan kerjanya. Sikap kerja

yang diambil oleh anggota sebuah organisasi akan mempengaruhi objek kinerjanya (organisasi, pekerjaan dan rekan kerja).

Sikap kerja terhadap organisasinya akan memunculkan komitmen organisasi dimana apabila seorang anggota mempunyai sikap kerja yang positif maka akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi. Komitmen adalah keinginan seseorang untuk bertahan dalam satu organisasi. Sikap kerja yang positif akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja tersebut meliputi gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, komunikasi, supervisi dan sebagainya. Kesatuan dan kebersamaan antar anggota juga akan terbentuk bila seorang anggota mempunyai sikap kerja yang positif terhadap sesama rekan kerjanya (Lieta, 2015).

Indikator Sikap Kerja Positif

Menurut pendapat Giacalone & Jurkiewicz (2003) dan Mathis & Jackson (2006) indikator sikap kerja positif terdiri dari: (1) kepuasan kerja, yaitu keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Handoko (2005) menambahkan bahwa ada 4 indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. (2) Komitmen Organisasional, yaitu tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Pawan (2009) menambahkan ada tiga indikator komitmen organisasional, yaitu faktor personal, faktor organisasi, dan faktor non organisasi.

Spiritualitas Individual

Menurut, Sprung, Sliter, dan Jex (2012) spiritualitas dipandang sebagai mengekspresikan keinginan kita untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidup kita dan merupakan proses mengatur dan membangkitkan seseorang dari nilai-nilai pribadi yang dipegang teguh. Selanjutnya, Piryaei dan Zare (2013) lebih mempertegas sebuah spiritualitas yang berkenaan dengan pekerjaan yaitu, spiritualitas individual di tempat kerja adalah tentang mengekspresikan diri seseorang batin melalui pekerjaan yang berarti dan kepemilikan kepada masyarakat di tempat kerja. Sedangkan Pargament & Mahoney dalam (King, 2007) melihat spiritualitas individu sebagai sebuah proses dalam kehidupan individu, berupa makna dan tujuan, dan semuanya berdampak pada individu lain dan lingkungannya, termasuk organisasi di mana ianya bekerja atau bergabung untuk suatu tujuan.

Spiritualitas dalam pekerjaan akan menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan perusahaan. Litzsey (2003) 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.

Setiap individu memiliki pemahaman tersendiri mengenai spiritual individual karena masing-masing memiliki cara pandang yang berbeda mengenai hal tersebut. Perbedaan definisi dan konsep individual di pengaruhi oleh budaya, perkembangan, pengalaman hidup seseorang serta persepsi mereka tentang hidup dan kehidupan. Pengaruh tersebut nantinya dapat mengubah pandangan seseorang mengenai konsep spiritual dalam dirinya sesuai dengan pemahaman yang dimiliki seseorang dan keyakinan yang di pegang teguh (Ajala, 2013).

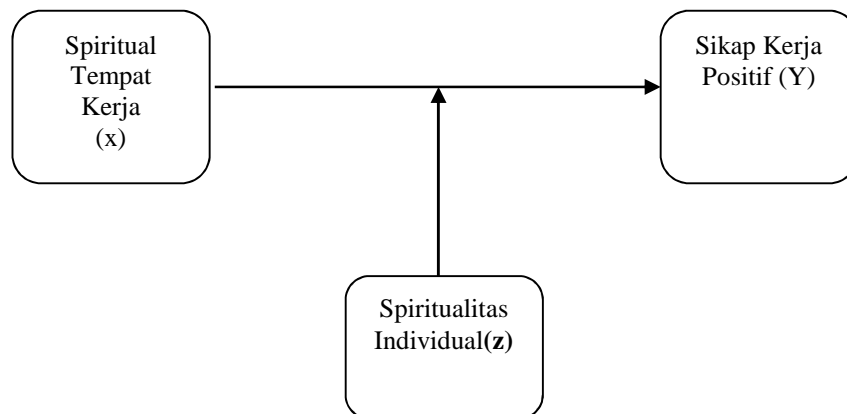
Indikator Spritualitas Individual

Indikator spritualitas individu merupakan faktor yang mempengaruhi spiritualitas seseorang dalam bekerja atau beraksi. Peneliti mengambil indikator spritualitas individu ini untuk mengukur tingkat spiritualitas individu dalam bekerja di organisasi yang diteliti. Menurut, Hamid (2009) indikator spritualitas individu terdiri

dari: (1) Jujur, yaitu perilaku dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan, (2) Disiplin, yaitu tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan, (3) Tanggung jawab, yaitu sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), negara dan Tuhan Yang Maha Esa, dan (4) Percaya diri, yaitu kondisi mental atau psikologis seseorang yang memberikan keyakinan yang kuat untuk bertindak dan berbuat.

Kerangka Knsepsional

Berdasar beberapa pandangan dalam teori yang telah disampaikan di atas tadi, maka peneliti dapat menggambarkan sebuah kerangka konsep untuk penelitian, seperti diperlihatkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konsepsional Penelitian

Hipotesis

- H1 : Spiritual Tempat Kerja berpengaruh terhadap Sikap Kerja Positif karyawan PT Pupuk Iskandar Muda (Persero) Lhokseumawe.
 H2 : Spiritual Individual berpengaruh terhadap Sikap Kerja Positif karyawan PT Pupuk Iskandar Muda (Persero) Lhokseumawe.
 H3 : Spiritual Individual memiliki efek moderasi pada hubungan Spiritual Tempat Kerja Terhadap Sikap Kerja Positif karyawan PT Pupuk Iskandar Muda (Persero) Lhokseumawe.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda Lhokseumawe, yang berjumlah 800 karyawan yang beraktivitas di perkantoran. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin (Suliyanto, 2006: 100) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1} \quad (1)$$

Keterangan :

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

e = Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel dapat diketahui sebagai berikut::

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1} \quad (2)$$

$$n = \frac{800}{800(6,5)^2 + 1} \quad (3)$$

$$n = \frac{800}{4,38} \quad (4)$$

$$n = 182 \quad (5)$$

$$n = 182 \text{ Responden} \quad (6)$$

Dengan demikian jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 182. Dikarenakan semua populasi dari penelitian ini teridentifikasi maka desain sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu besarnya peluang atau probabilitas elemen populasi untuk terpilih sebagai subjek sampel diketahui (Sekaran, 2009). Jenis *probability sampling* yang dipilih adalah *systematic random sampling*.

Metode Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data dan informasi peneliti menggunakan kuisisioner. Kuisisioner berisi tentang karakteristik responden dan pertanyaan tentang variabel yang diteliti. Pertanyaan tentang variabel menggunakan indikator yang telah ditentukan, kemudian diberi skor berdasarkan skala Likert (*Likert scale*), yaitu dari sangat tidak setuju dengan skor 1 hingga sangat setuju dengan skor 5. Responden akan menjawab berdasarkan persepsi mereka sesuai dengan yang dialami ditempat kerja.

Meode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan *Multiple Rgression* (MR) dan *Moderated Regresion Analysis* (MRA), dengan bantuan program SPSS (*Statistic Package for Social Science*) (Ghozali, 2012). Adapun rumus persamaan MRA adalah sebagai berikut:

$$Y = a_1 + b_1 X + b_2 Z + e \quad (7)$$

$$Y = a_2 + b_1 X + b_2 Z + b_3 X Z + e \quad (8)$$

Sumber: (Sharma, 1981)

Keterangan:

Y = Sikap Kerja Positif

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X= Spiritual Tempat Kerja

Z= Spiritual Individual

e = *error term*

PEMBHASAN HASIL PENELITIAN**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden merupakan ciri responden yang mengisi kuisisioner pada saat dilakukan survey. Ciri responden tersebut adalah responden yang ditetapkan berdasarkan penetapan sampel penelitian yaitu berjumlah 182 orang, berhubung satu responden tidak mengembalikan kuisisioner, maka jumlah responden yang dianalisis adalah 181 orang responden. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	147	81,2 %
	Perempuan	34	18,8 %
	Jumlah	181	100 %
2	Umur		
	21-30 tahun	52	28,7%
	31-40 tahun	58	32,0%
	41-50 tahun	38	21,0%
	>50 tahun	33	18,2%
	Jumlah	181	100%
3	Status Hubungan		
	Menikah	159	87,8%
	Belum Menikah	22	12,2%
	Jumlah	181	100%
4	Pendidikan terakhir		
	STM/ SMA	47	26,0%
	Diploma	37	20,4%
	Sarjana	85	47,0%
	Master	11	6,1%
	Doktor	1	0,6%
	Jumlah	181	100%
5	Masa kerja		
	1-2 tahun	1	0,6%
	3-5 tahun	54	29,8%
	6-15 tahun	72	39,8%
	>15 tahun	54	29,8%
	Jumlah	181	100%

Sumber : Data Primer, 2015

Analisis Faktor

Metode yang dapat digunakan untuk mengurangi jumlah variabel dikenal dengan analisis faktor, analisis faktor dalam penelitian ini dibagikan ke dalam 3 kategori variabel yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel moderasi. Indikator masing-masing konstruk harus memiliki *loading factor* yang signifikan terhadap konstruk yang diukur maka dalam penelitian ini pengujian validitas instrument yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Pengukuran tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Teknik yang digunakan adalah dengan melihat *output* dari *rotated compenent matrix* yang harus terekstak secara sempurna.

Tabel 2. Matriks Principal Component Analysis Variabel Dependen (n=181)

No.	Item Variabel Sikap Kerja Positif	Muatan Faktor
1	Saya senang menjadi salah seorang karyawan di perusahaan ini	0,777
2	Saya puas terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	0,785
3	Saya berkomitmen untuk memajukan perusahaan ini	0,799
4	Saya senantiasa menjaga nama baik perusahaan	0,774
Nilai Eigen		2,457
Varians yang dapat dijelaskan %		61,418%
Kaiser-Meiyer-Olkin Measure Of Samplig Adequacy		0,709
Barlet's Test Of Sphericity		0,000

Sumber: Data primer diolah, 2015

Variabel dependen pada penelitian ini adalah sikap kerja positif, untuk mengukur konstruk dari variabel tersebut telah diukur dengan 4 item pertanyaan Hasil uji menunjukkan bahwa 4 item pertanyaan tersebut memiliki korelasi konstruk sehingga dapat menjadi suatu pengukuran yang tepat. Hal ini dilihat dari nilai eigen (2,457). Varians yang dapat dijelaskan (*variance explained*) pada faktor sebesar 61,418% Nilai Kaiser-Meiyer-Olkin *Measure Of Sampling Adequacy* pada variabel dependen tersebut sebesar 0,709 dan hasil uji *Barlet's Test Of Sphericity* menunjukkan signifikan yaitu 0,000 (lihat Tabel 2).

Tabel 3. Matriks Principal Component Analysis Variabel Independen (n=181)

No.	Item Faktor Spiritual Tempat Kerja	Muatan Faktor
1	Saya mendapat pengalaman dalam berkerja di perusahaan ini	0,749
2	Saya memperoleh kebutuhan hidup dari perusahaan ini	0,754
3	Saya dapat berkerjasama dengan komunitas karyawan di perusahaan ini	0,790
4	Saya menjalin hubungan yang harmonis sesama komunitas karyawan	0,744
5	Saya kompak dengan kawan-kawan dalam mencapai tujuan perusahaan	0,736
6	Saya dan kawan-kawan senantiasa menjaga visi dan misi perusahaan	0,727
Nilai Eigen		3,376%

Varians yang dapat dijelaskan %	56,274
Kaiser-Meiyer-Olkin Measure Of Sampling Adequacy	0,792
Barlet's Test Of Sphericity	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Variabel independen pada penelitian ini adalah spiritual tempat kerja, untuk mengukur konstruk dari variabel tersebut telah dikembangkan dengan 6 item pertanyaan, yang mana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semua item pertanyaan berkorelasi dengan baik terhadap konstruk. Hasil uji menunjukkan bahwa 6 item pertanyaan tersebut memiliki korelasi konstruk sehingga dapat menjadi suatu pengukuran yang tepat. Hal ini dilihat dari nilai eigen (3,376). Varians yang dapat dijelaskan (*variance explained*) pada faktor sebesar 56,274%. Nilai Kaiser-Meiyer-Olkin *Measure Of Sampling Adequacy* pada variabel dependen tersebut sebesar 0,792 dan hasil uji *Barlet's Test Of Sphericity* menunjukkan signifikan yaitu 0,000 (lihat Tabel 3).

Tabel 4. Matriks Principal Component Analysis Variabel Moderasi (n=181)

No	Item Variabel Spiritualitas Individual	Muatan Faktor
1.	Saya selalu menunjukkan integritas saya baik dalam percakapan maupun dalam tindakan	0,730
2.	Saya selalu menunjukkan ketaatan menjalankan aturan yang ditetapkan	0,806
3.	Saya selalu menunjukkan sikap rasa tanggung jawab apa yang saya lakukan/kerjakan	0,820
4.	Saya percaya apa yang saya lakukan benar dan sesuai dengan harapan perusahaan	0,790
Nilai Eigen		2,476
Varians yang dapat dijelaskan %		61,958%
Kaiser-Meiyer-Olkin Measure Of Sampling Adequacy		0,787
Barlet's Test Of Sphericity		0,000

Sumber: Data primer (diolah), 2015

Variabel moderasi pada penelitian ini adalah spiritualitas individual, untuk mengukur konstruk dari variabel tersebut telah diukur dengan 4 item pertanyaan. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa dari variabel moderasi hanya 4 item pertanyaan yang memiliki korelasi konstruk sehingga dapat menjadi suatu pengukuran yang tepat. Hasil uji menunjukkan bahwa keempat item pertanyaan tersebut memiliki korelasi konstruk sehingga dapat menjadi suatu pengukuran yang tepat. Hal ini dilihat dari nilai eigen (2,476). Varians yang dapat dijelaskan (*variance explained*) pada faktor sebesar 61,958%. Nilai Kaiser-Meiyer-Olkin *Measure Of Sampling Adequacy* pada variabel independen tersebut sebesar 0,787 dan hasil uji *Barlet's Test Of Sphericity* menunjukkan signifikan yaitu 0,000 (lihat Tabel 4).

Uji Reliabilitas

Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada *Cronbach's Alpha* 0,60 (Malholtra, 2003). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari *Cronbach's Alpha* (), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliability

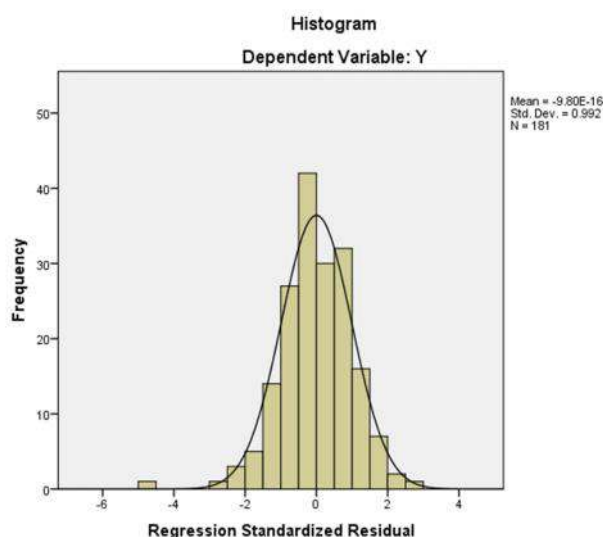
No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1.	Spiritual Tempat Kerja	6	0,842	0,60	Handal
2.	Sikap Kerja Positif	4	0,791	0,60	Handal
3.	Spirituallitas Individual	4	0,793	0,60	Handal

Sumber : Data Primer (diolah), 2015

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0,842, 0,791 dan 0,793. Dengan demikian seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian dapat dikatakan reliabel (handal) karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian histogram untuk pengujian residual model regresi yang dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas

Tanggapan Responden Terhadap Sikap Kerja Positif (Y)

Tabel 6 memperlihatkan sikap kerja positif karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda Lhoksemawe dengan nilai rata-rata 4,38.

Tabel 6. Deskriptif Sikap Kerja Positif Karyawan PT. PIM

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1	Saya senang menjadi salah seorang karyawan di perusahaan ini	7	-	-	91	83	4,41
2	Saya puas terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	-	1	4	99	77	4,39
3	Saya berkomitmen untuk memajukan perusahaan ini	-	2	2	106	71	4,35
4	Saya senantiasa menjaga nama baik perusahaan	-	-	5	98	78	4,40
Rerata							4,38

Sumber: Data Primer 2015

Tanggapan Responden Terhadap Spiritual Tempat Kerja (X)

Tabel 7. Memerlihatkan bahwa spiritual tempat kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda sudah tergolong baik baik dengan nilai rata-rata 4,31.

Tabel 7. Deskriptif Spiritual Tempat KerjaPT. PIM

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1	Saya mendapat pengalaman dalam bekerja di perusahaan ini	-	-	13	104	64	4,28
2	Saya memperoleh kebutuhan hidup dari perusahaan ini	-	-	9	108	64	4,30
3	Saya dapat bekerjasama dengan komunitas karyawan di perusahaan ini	-	-	4	124	53	4,27
4	Saya menjalin hubungan yang harmonis sesama komunitas karyawan	-	-	6	115	60	4,29
5	Saya kompak dan kawan-kawan dalam mencapai tujuan perusahaan	-	-	9	97	75	4,36
6	Saya dan kawan-kawan senantiasa menjaga visi dan misi perusahaan	-	-	9	90	82	4,40
Rerata							4,31

Sumber : Data Primer, 2015

Tanggapan Responden Terhadap Spiritualitas Individual (Z)

Berikut Tabel 8 menunjukkan tanggapan responden terhadap variable spiritualitas individual karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda, Lhoksemawe, di mana rata-rata 4,30, hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas individual karyawan sudah tergolong baik.

Tabel 8. Deskriptif Spiritualitas IndividualIPT. PIM

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1	Saya mendapat pengalaman dalam bekerja di perusahaan ini	-	-	6	141	61	4,30
2	Saya memperoleh kebutuhan hidup dari perusahaan ini	-	-	1	121	59	4,32
3	Saya dapat bekerjasama dengan komunitas karyawan di perusahaan ini	-	-	4	116	61	4,31
4	Saya menjalin hubungan yang harmonis sesama komunitas karyawan	-	-	4	121	56	4,28
Rerata							4,30

Sumber : Data Primer (diolah), 2015

Tabel 9 memperlihatkan besaran nilai koefisien determinasi, di mana hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya adjusted R² adalah 0,196 (19,60%) variasi variabel sikap kerja positif (Y) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel spiritual tempat kerja (X) dan variabel pemoderasi (Z), selebihnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,458 ^b	0,210	0,196	0,39400

Sumber : Data Primer (diolah), 2015

Analisis Pengaruh Antar Variabel

Untuk mengetahui pengaruh spiritual tempat kerja terhadap sikap kerja positif dan spiritualitas individual sebagai variabel moderasi pada karyawan PT. Pupuk Iskandar muda Lhoksemawe dilakukan analisis regresi yang menjelaskan hubungan fungsional secara terpisah dari beberapa variabel. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan formula *Moderated Regression Analysis* (MRA), yang dibantu dengan program SPSS. Ada 3 variabel yang dianalisis yaitu Spiritual Tempat kerja (X) sebagai variabel bebas, Spiritualitas Individual sebagai variabel moderasi (Z), dan Sikap Kerja Positif (Y) sebagai variabel dependen (terikat).

Tabel 10. Pengujian Hipotesis Pengaruh Spiritual Tempat Kerja Terhadap Sikap Kerja Positif dan Peranan Spiritualitas Individual Sebagai Variabel Pemoderasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant	1,849	0,419		4,418	0,000
	Spiritual	0,247	0,073	0,234	3,387	0,001
	Tempat Kerja	0,343	0,076	0,310	4,484	0,000
	Spiritualitas Individual					
2	(Constant)	1,666	0,416		4,008	0,000

Spiritual Tempat Kerja	0,283	0,073	0,267	3,888	0,000
Spiritual Individual	0,332	0,075	0,300	4,425	0,000
XZ (moderasi)	0,088	0,031	0,192	2,832	0,005

Dependent variable : Sikap Kerja Positif;
Sumber : Data Primer (diolah), 2015

Berdasarkan Tabel 10 maka dapat dibuat dua persamaan, yaitu persamaan regresi berganda tanpa melakukan pengaruh moderasi dan persamaan berganda (MRA) dengan pengaruh variabel moderasi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,234X + 0,310 Z$$

Persamaan (1)

$$Y = 0,267X + 0,300 Z + 0,192 XZ$$

Persamaan (2)

Berdasarkan persamaan regresi dengan analisis yang menggunakan regresi linear berganda dan MRA diatas, hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Spiritual tempat Kerja terhadap sikap Kerja positif

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah spiritual tempat kerja (X) berpengaruh terhadap sikap kerja positif (Y). Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 10 dapat diketahui bahwa variabel spiritual tempat kerja (X) diperoleh nilai koefisien beta (*Standardized Coefficients Beta*) dengan arah positif sebesar 0,234 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 (<5%), Hal ini menunjukkan bahwa spiritual tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja positif karyawan PT. PIM Lhokseumawe. Oleh karena itu, Hipotesis H_a diterima.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa spiritual tempat kerja berpengaruh terhadap sikap kerja positif. Hasil ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh (Goeleman,2005) bahwa spiritual tempat kerja akan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja, karena karyawan bisa menghasilkan sikap kerja positif yang lebih tinggi dalam bekerja karena adanya dukungan spiritual tempat kerja sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh Spiritualitas Individual Terhadap Sikap Kerja Positif

Pengujian hipotesis kedua untuk mengetahui apakah spiritualitas individual (Z) berpengaruh terhadap sikap kerja positif (Y). Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 10 dapat diketahui bahwa variabel spiritualitas individual (Z) diperoleh nilai koefisien beta (*Standardized Coefficients Beta*) dengan arah positif sebesar 0,310 dan signifikansi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0.05 (<5%), maka dapat disimpulkan bahwa spiritualitas individual (Z) berpengaruh terhadap sikap kerja positif (Y) karyawan PT. PIM Lhokseumawe. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_{a2}) dalam penelitian ini diterima.

Dalam penelitian Piryaei dan Zare (2013) menunjukkan bahwa spiritualitas individual berpengaruh positif terhadap sikap kerja positif. Ada indikator membentuk spiritualitas individual yaitu, jujur, disiplin, tanggung jawab, dan percaya diri (Hamid, 2009). Hal ini dapat dipahami bahwa untuk mencapai produktivitas dan efektifitas kerja membutuhkan kejujuran disiplin tanggung jawab dan percaya diri (Petchsawanga & Duchon, 2012).

Spiritualitas Individual Memoderasikan pengaruh Spiritual Tempat Kerja terhadap Sikap Kerja Positif.

Pengujian hipotesis ketiga adalah untuk mengetahui apakah spiritualitas individual (Z) dapat memoderasi pengaruh antarvariabel spiritual tempat kerja (X) terhadap variabel sikap kerja positif (Y). Hasil analisis dengan menggunakan MRA seperti diperlihatkan pada Tabel 10, menunjukkan bahwa spiritual tempat kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel sikap kerja positif (Z) dengan parameter koefisien sebesar 0,267 pada tingkat signifikansi 0.000 (<5%). Selanjutnya, variabel spiritualitas individual (Y) berpengaruh signifikan terhadap variabel sikap kerja positif dengan nilai parameter koefisien sebesar 0.300 dengan tingkat signifikansi 0.000 (<5%).

Selain itu, hasil analisis variabel pemoderasi yang merupakan hasil interaksi antara variabel spiritual tempat kerja (X) dan variabel spiritualitas individual (Y) menunjukkan nilai parameter koefisien sebesar 0.192 dengan tingkat signifikansi 0.005, yang berarti bahwa variabel spiritualitas individual sebagai variabel pemoderasi pengaruh antara variabel spiritual tempat kerja (X) dengan variabel sikap kerja positif (Z). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Piryaei dan Zare (2013) yang mendapati bahwa spiritualitas individual menyumbang terhadap pengaruh antara variabel spiritual tempat kerja dan sikap kerja positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajala, E. M. (2013). The Impact Of Workplace Spirituality And Employees' Wellbeing At The Industrial Sector: The Nigerian Experience. The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network. Vol. 13, (2). P. -13. (ISSN# 2326-8077).
- Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-45.
- Benefiel, M. (2005). *Soul at work: Spiritual leadership in organizations*. New York: Seabury Books.
- Biberman, J. (Ed.). (2000). *Work and spirit: A reader of new spiritual paradigms for organizations*. Scranton, PA: University of Scranton Press.
- Dehaghi, Morteza Raei, Goodarzi, Masoud, and Arazi, Zahra Karimi. (2012). The effect of spiritual values on employees' organizational commitment and its models. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 62, 159 – 166.
- Dorothea Wahyu Ariani. (2013). *Manajemen Kualitas: pendekatan kualitatif*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Fry, L.W. (2005). Toward a paradigm of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 619-722.
- Garrett, B. (2004). Personal identity. In E. Craig (Ed.), *Routledge encyclopedia of philosophy*. London: Routledge, from <http://www.rep.routledge.com/article/V024SECT1>.
- Giacalone, R.A., & Jurkiewicz, C.L. (2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York: M.E. Sharpe.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Multivariate Program IBM SPSS 20*. Edisi 6. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gull, G. A., & Doh, J. (2004). The transmutation of the organization: Toward a more spiritual workplace. *Journal of Management Inquiry*, 13, 128.
- Hamid. (2009). *Bunga Rampai Asuhan Keperawatan Jiwa*. Jakarta : EGC.
- Hornby, A.S. (Gen. Ed). 2007. *Oxford Advance Learner's Dictionary of Current English*. Oxford, Oxford University Press.

- Jue, A.L. (2006). Practicing spirit-centered leadership: Lessons from a corporate layoff. In Gerus, C. (Ed.). *Leadership Moments: Turning points that changed lives and organizations*. Victoria, BC: Trafford.
- King, S. M. (2007). Religion, Spirituality, and The Workplace: Challenges for Public Administration. *Public Administration Review*, 67, 1, 103-114.
- Krishnan, V.R. (2008). The impact of transformational leadership on followers' duty orientation and spirituality. *Journal of Human Values*, 14(1), 11–22.
- Lieta Febryani .(2015). Sikap Kerja Dalam Organisasi (Perusahaan) <http://www.kompasiana.com>.
- Litzsey, C. (2003). *Spirituality in The Workplace and The Implications It Has on Employees and Organizations..* [online]. Diunduh dari:<http://wed.siu.edu/public/department/Litzsey%20paper.pdf>.Diakses 2015, 29 September.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee Work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 16(4), 426-447.
- Moorheat, G, &Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi, manajemen sumberdaya manusia dan organisasi, (terjemahan: Diana Angelica), Jakarta, Salemba Empat.
- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes, An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30 (8), 759-777.
- Petchsawanga, Pawinee and Duchon, Dennis. (2012).Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance.*Journal of Management, Spirituality & Religion* 9:2.189-208.
- Piryaei, Saleheh & Zare, Razie. (2013). Workplace Spirituality and Positive Work Attitudes: The Moderating role of Individual Spirituality. *Indian Journal of Economics and Development*. Vol: 1 : 4: 91-97.
- Robbins,StephenP.(2007).*PerilakuOrganisasi*.Alih bahasa: Diana AngelicaJakarta, Prehallindo.
- Sekaran Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Alih bahasa: Kan Men Yon. Jakarta. Salemba Empat.
- Sprung, J. M., Sliter, M. T., & Jex, S. M. (2012).Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes. *Personality and Individual Differences* 53, 930–934.
- Zohar, D., and Marshall, I. (2001). SQ: *Spiritual IntelligenceThe Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa RahmaniAstuti dkk. Bandung: Mizan Media Utama.