

**PENGARUH SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
(Survey Karyawan Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang)**

Yhora Listy Adhara¹, Edi Suryadi², Hady Siti Hadijah³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Indonesia

¹yhoralistyadhara@upi.edu, ²edi_suryadi@upi.edu, ³hady@upi.edu

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 Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang. 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 Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang. There is an influence of work spirituality on employee loyalty with job satisfaction as a mediating variable on employees at Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang. 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: *Work Spirituality, Employee Loyalty, and Job Satisfaction*

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 Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 94 orang karyawan yang dijadikan responden dengan pengambilan sampel menggunakan teknik 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 Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang. Terdapat pengaruh spiritualitas kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan di Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang. 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: *Spiritualitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam diri manusia terdapat keinginan untuk mencari makna dalam pekerjaannya, yang tidak sekedar mencari nafkah. Spiritualitas di tempat kerja menciptakan perasaan keterhubungan dan kasih sayang terhadap orang-orang di sekitar Anda, kesadaran batin, dan kesadaran untuk melaksanakan proses kerja dengan cara yang bermakna yang memungkinkan terjadinya transendensi. (Petchsawang & Duchon, 2009).

Pengembangan spiritual di tempat kerja merupakan aspek mendasar dari loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan. Karena beberapa aspek spiritualitas kerja yang mengacu pada loyalitas karyawan dapat diketahui dari cara karyawan mempersepsikan makna pekerjaan bagi dirinya sendiri, serta kesadaran masing-masing individu dalam melaksanakan proses pekerjaan yang sesuai dengan kontrol emosi dan perilaku. Loyalitas karyawan merupakan hal yang sangat diharapkan oleh perusahaan, yaitu loyalitas yang berupa pengabdian pada perusahaan, turut serta dalam promosi, kemajuan, dan berkontribusi dengan memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa loyalitas memiliki hubungan yang erat antara

suatu perusahaan dengan karyawannya, serta respon emosional dari karyawan yang mempunyai keyakinan dan keinginan yang kuat untuk bertahan di perusahaan, serta kemampuan untuk memutuskan tekad dan kepatuhan individu terhadap peraturan perusahaan dengan sikap bertanggung jawab serta kesadaran pribadi di tempat kerja (Hang & Valkama, 2016); (Trung, 2014); dan (Saydam, 2009).

Kepuasan kerja tidak dapat ditentukan atau diukur dengan jawaban yang spontan, melainkan harus melalui proses perkembangan proses kerja dari awal karir profesional hingga saat masing-masing individu bekerja, dan sukses dalam pencapaian kinerjanya. Selain meminta karyawan memberikan kontribusi yang diharapkan perusahaan, tentunya perusahaan juga harus memberikan imbalan finansial dan atau non finansial agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebab kepuasan kerja (*Job satisfaction*) merupakan ungkapan perasaan positif terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian terhadap beberapa karakteristiknya, yang mana kepuasan merupakan cerminan respon emosi pribadi yang berkaitan dengan sifat pekerjaan hingga hubungan kerja dengan rekan kerja dalam lingkungan pekerjaan. serta memantau pekerjaan agar pekerjaan berjalan sesuai rencana (Robbins & Judge, 2015). Menurut (Robbins & Coulter, 2016), kepuasan kerja mewakili sikap umum individu terhadap pekerjaannya.

Pimpinan perusahaan Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang Spiritualitas tempat kerja karyawan perlu mendapat perhatian, yang cenderung mengarah pada aspek kesadaran,

makna kerja, dan rasa keterikatan, dimana hal ini akan merujuk pada sejauh mana loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Ketiga aspek tersebut akan berdampak pada tingkat keinginan dan rasa percaya diri yang kuat untuk bertahan dan turut memajukan perusahaan dengan tekad dan semangat dalam prestasi kerja untuk mencapai efisiensi kerja. Beberapa karyawan Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang yang memilih keluar, karena tidak dapat beradaptasi dengan sekelompok orang, sulit menyesuaikan untuk dapat bekerjasama dengan tim, serta tidak menikmati proses dalam bekerja dikarenakan karyawan tersebut bekerja hanya untuk mencari nafkah saja, sehingga 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.

TINJAUAN PUSTAKA

Spiritualitas Kerja

Spiritualitas kerja yang baik merupakan hal yang perlu ditunjang dengan sikap kerja yang baik dalam semangat individu untuk mewujudkan organisasi yang baik. (Kolodinsky, Giacalone, & Jurkiewicz, 2008). di tempat kerja adalah perasaan terhubung dan memiliki rasa kasih sayang terhadap orang-orang di sekitar, kesadaran batin dan kesadaran dalam menerapkan proses kerja yang bermakna memungkinkan tercapainya 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, yaitu mempunyai rasa simpati terhadap sesama, mempunyai 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 dapat mengendalikan emosi dan perilaku pribadinya
4. Kebermaknaan pekerjaan, makna pekerjaan disini ialah bagaimana para pekerja dapat membangkitkan semangat bekerja dengan penuh kegembiraan dan mengekspresikan batinnya melalui pekerjaan.
5. Transendensi, hal ini menunjukkan adanya kekuatan dalam keimanan namun tidak berkaitan dengan agama melainkan pada tingkat kekuatan karyawan yang berpengalaman 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

Hasil penelitian yang menunjukan keterkaitan antara spiritualitas kerja dengan

kepuasan kerja, bahwa perilaku spiritual secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Rahman & Makmur, 2015). Namun secara empiris hal ini dapat dibuktikan dengan persepsi masing-masing individu, rasa memiliki yaitu hubungan baik antar kelompok kerja, dan transendensi yaitu pengalaman dalam bekerja yang nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja

Memiliki kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting yang harus ada pada 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*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins & Coulter, 2016). Kepuasan kerja akan berdampak positif dan sebaliknya juga dapat berdampak negatif, misalnya jika individu (karyawan) merasa tidak puas dengan mengundurkan diri atau mengutarakan suara atau pendapatnya yang mengarah pada perbaikan kondisi, mendiskusikan permasalahan dengan manajemen atau sebaliknya. Sebaliknya jika karyawan merasa puas maka akan menunjukkan loyalitas dan dedikasinya terhadap perusahaan. Dimensi yang dijadikan pengukuran dalam penelitian ini:

1. Kenyamanan dalam bekerja tentunya sangat penting, kenyamanan disini maksudnya adalah kenyamanan dalam lingkungan, kebersamaan antar rekan kerja dan manajemen, kesehatan psikis dan fisik serta mental karyawan juga akan meningkat.
2. Menyenangi pekerjaan dapat menimbulkan perasaan bersyukur, menyukai serta mengagumi setiap kegiatan atau usaha yang harus diberikan pada pekerjaan yang dimiliki.
3. Kebanggaan dalam bekerja merupakan perasaan yang timbul karena menikmati pekerjaan tanpa merasa terbebani, menjaga nama baik perusahaan, dan membawa hasil yang baik bagi perkembangan perusahaan.
4. Mencintai pekerjaannya sebagai suatu kebutuhan dan implementasi dari prinsip kerja dengan hati.

Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Dalam bekerja hendaknya karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya karena kepuasan kerja dapat diukur dampaknya terhadap tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja merupakan ekspresi perasaan positif terhadap pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tertentu yang disukai serta sikap negatif yang tidak disukai terhadap pekerjaan yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja. (Robbins & Judge, 2015); (Prabhakar, 2016); dan (Armstrong & Taylor, 2017). Hal tersebut mengacu kepada bagaimana pengaruhnya 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 terjadi pada perusahaan pada masa yang akan datang.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas berarti karyawan berkomitmen terhadap keberhasilan organisasi dan percaya bahwa bekerja pada perusahaan adalah pilihan terbaik. (Pandey & Khare, 2012). ada saat itu loyalitas karyawan terhadap perusahaan dinilai sangat penting bagi perkembangan perusahaan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek tertentu untuk melihat respon emosional karyawan, kuatnya keyakinan dan keinginan pada setiap karyawan, dorongan untuk memajukan perusahaan melalui kontribusi karyawan terhadap perusahaan, serta bagaimana setiap individu dapat bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Hasil Penelitian yang menyatakan bahwa loyalitas adalah hubungan yang kuat antara perusahaan dan karyawan, serta reaksi emosional karyawan yang memiliki keyakinan kuat dan keinginan untuk tetap bersama perusahaan, serta kemampuan tekad individu untuk mengamalkan dan melaksanakan

Peraturan secara bertanggung jawab sesuai kesadaran masing-masing karyawan. (Hang & Valkama, 2016); (Trung, 2014); dan (Saydam,

2009). Berikut aspek-aspek yang merupakan dimensi dalam pengukuran penelitian :

1. Respon emosional. Suatu respon yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap perusahaan sesuai dengan tingkat kepuasan kerja atau kepedulian terhadap perusahaan.
2. Keyakinan dan keinginan yang kuat, hal ini menjadikan suatu rasa ingin untuk terus bekerja dengan perusahaan dan ingin selalu 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 yang dimiliki oleh karyawan dan dapat ditunjukkan sehingga dapat memunculkan sikap yaitu tanggung jawab atas pekerjaannya.

Dalam suatu perusahaan, loyalitas karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan, dan loyalitas dapat dijadikan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan karena dengan semangat kerja karyawan dapat menunjukkan sikap loyal terhadap perusahaan. Bahkan ketika perusahaan Berada dalam kondisi yang stabil atau tidak stabil. (Yaseen, 2013) dan (Ardana, et al., 2012).

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode eksplanatori dengan pendekatan

deskriptif dan verifikatif, dimana sumber data diperoleh berdasarkan penyebaran kuesioner terhadap 94 karyawan Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang 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*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Spiritualitas Kerja di Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang

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

Tabel 4.1
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 Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang

Untuk menciptakan karyawan yang memiliki kesetiaan terhadap perusahaan, tentu saja individu tersebut harus merasakan kepuasan kerja terlebih dahulu dengan pencapaiak atas pekerjaan pada masing-masing individu maupun kepuasan atas apa yang pihak perusahaan fasilitasi baik secara finansial dan non finansial. Dalam hal ini kepuasan kerja bagi perusahaan dikatakan sangat penting, karena kepuasan kerja dapat menjadi suatu sikap yang menimbulkan kenyamanan bekerja pada pekerjaan yang berkaitan dengan menyenangkan pekerjaan, bangga akan pekerjaan dan mencintai pekerjaan (Robbins & Coulter, 2016). 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 4.2
Kriteria penilaian terhadap Dimensi Kepuasan Kerja

No.	Dimensi	Skor Kumulatif Rata-rata	Kriteria
1.	Kenyaman Bekerja	317	Cukup Baik
2.	Menyenangi Pekerjaan	290,5	Cukup Baik
3.	Bangga Akan Pekerjaan	333	Baik
4.	Mencintai Pekerjaan	306	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 menunjukan 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 bangga akan pekerjaan dikatak baik yang artinya karyawan telah merasa puas atas kerja yang dilakukan dan berupaya maksimal dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.

Loyalitas Karyawan di Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang

Loyalitas karyawan pada perusahaan ditunjukan 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 menunjukan perilaku serta pelayanan terbaik untuk perusahaan (Utami, 2015). Hal tersebut ditunjukan 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 4.3

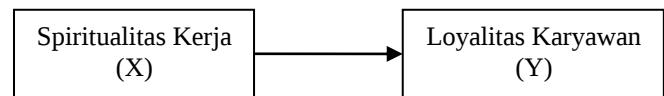
Kriteria penilaian terhadap Dimensi Loyalitas Karyawan

No.	Dimensi	Skor Kumulatif Rata-rata	Kriteria
1.	Keyakinan Yang Kuat Mentaati Nilai-nilai Organisasi	306,7	Cukup Baik
2.	Keinginan Yang Kuat Untuk Tetap Berada di Perusahaan	335	Baik
3.	Tekad	349,5	Baik
4.	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 Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang

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

**Gambar 1: Hubungan Sub Struktur X terhadap Y**

Keterangan:

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 menggunakan *Program SPSS 22* diperoleh hasil di bawah ini:

Tabel 4.4

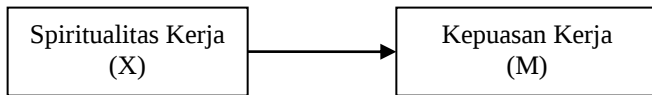
Koefisien Jalur dan Hasil Pengujian Hipotesis

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

Pengaruh spiritualitas kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,728 yang artinya memiliki pengaruh kemudian dapat ditunjukan juga pada hasil uji *Sig* < 0,05. Hal ini menjadikan bahwa spiritualitas kerja yang terkait pada perasaan kasih sayang, perasaan terhubung, kesadaran, kebermanaknaan 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 Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang

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



Gambar 2 : Hubungan Sub Struktur X terhadap M

Keterangan:

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 4.5

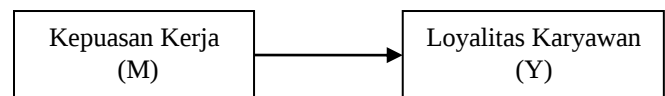
Koefisien jalur dan Hasil Pengujian Hipotesis

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 Karyawan di Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang

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



Gambar 3: Hubungan Sub Struktur M terhadap Y

Keterangan:

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 4.6

Koefisien Jalur dan Hasil Pengujian Hipotesis

Jalur	Pengajuan Hipotesis	Besarnya Pengaruh	Hasil Pengujian	Keputusan
M → Y	Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan	0,308	Sig 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 pekerjaan nya 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.

KESIMPULAN

Spiritualitas kerja pada Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang 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.

Kepuasan kerja pada Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang cukup baik, hal ini terlihat pada ke empat dimensi yaitu kenyamanan bekerja, menyenangkan pekerjaan, bangga akan pekerjaan, dan mencintai pekerjaan, bangga akan pekerjaan yang dikatakan baik karena tampak memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan.

Loyalitas karyawan di Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang 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.

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.
- Bernardin, H., & Russel, J. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- 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 Atittudes*. New York: Mc Grew-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 ang 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., & Coulter, M. (2016). *Manajemen Jilid 2 E13*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

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., & Widyarini, N. (2015, April). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42, 1-4.