

---

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DAN KEPERIBADIAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INDORAMA  
TEKNOLOGIES COMPLEX PURWAKARTA**

**Oleh :**

**Rina Agustina**

Jurusan Manajemen – STIE DR KHEZ Muttaqien

Email : [rinaagstina@gmail.com](mailto:rinaagstina@gmail.com)

**Dedeng Abdul Gani Amrulloh**

Jurusan Manajemen – STIE DR KHEZ Muttaqien

Email : [dedeng.amrullah@gmail.com](mailto:dedeng.amrullah@gmail.com)

**Salman Imbari**

Jurusan Manajemen – STIE DR KHEZ Muttaqien

Email : [salmanimbari@gmail.com](mailto:salmanimbari@gmail.com)

***Abstract***

*This study aims to: determine how spirituality at work and personality affect job satisfaction. This research was conducted at PT. Indorama Technologies Complex Purwakarta. The sample of this study was 67 people, the sampling technique used in this study was simple random sampling. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used to answer the hypothesis is by means of a significance test (significant effect) and is carried out with a statistical test of t test and f test. The results of this study indicate that the two independent variables have a significant effect on the dependent variable. Spirituality at work has a positive effect on job satisfaction, Personality has a positive effect on job satisfaction. And all independent variables have a simultaneous effect on employee job satisfaction at PT. Indorama Technologies Complex Purwakarta.*

*Keywords: Workplace Spirituality, Personality, Job Satisfaction*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui bagaimana spiritualitas di tempat kerja dan kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Indorama Technologies Complex Purwakarta. Sampel penelitian ini sebanyak 67 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah dengan cara uji signifikansi (pengaruh nyata) dan dilakukan dengan uji statistik uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Kepribadian berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan keseluruhan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Indorama Technologies Complex Purwakarta.

Kata Kunci : Spiritualitas Di Tempat Kerja, Kepribadian, Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Pada saat ini perusahaan dituntut untuk bergerak cepat, adaptif, tepat dan efisien pada sumber daya manusianya, hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendorong yang penting bagi organisasi atau lembaga (Fanggidae, 2016). Peran penting sumber daya manusia bagi organisasi/perusahaan yaitu unsur yang sangat menentukan dalam aktivitas perusahaan sehingga, pihak manajemen harus memberikan perhatian kepada sumber daya manusia yang ada. Kartikasari Wulandari dan Ketut Sudarma (2017) juga menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan cara untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih maju.

Dewasa ini banyak permasalahan yang dihadapi perusahaan, khususnya departemen sumber daya manusia, salah satunya adalah mengenai karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan, dimana pada diri pegawai terdapat beberapa hal yang tidak dapat dimengerti atau dikendalikan oleh perusahaan seperti yang dikehendaki dan spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diterapkan dan dikembangkan agar karyawan dapat memaknai pekerjaannya dan juga diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja pada setiap diri karyawan. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa, kondisi kerja yang tidak mendukung, rekan kerja yang tidak mendukung, tingkat absensi yang tinggi. Hal ini harus dihindari oleh perusahaan karena akan merugikan perusahaan.

Menurut Habeeb & Khan (2018) kepuasan kerja merupakan keadaan kepuasan secara keseluruhan terhadap pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu. Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu kondisi emosional baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya, Kartikasari Wulandari dan Ketut Sudarma (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal tersebut merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara mempersepsikannya. Kepuasan kerja adalah salah satu dari sekian banyak tantangan yang dihadapi oleh perusahaan.

PT. Indorama Technologies Complex Purwakarta adalah perusahaan yang bergerak dibidang pemintalan benang. Berdiri pada tahun 1976 di Indonesia oleh Sri Prakash Lohia. Saat ini, Indorama merupakan perusahaan tekstil terdepan di Asia. Produk-produknya dikirim ke lebih 90 negara diseluruh dunia, karena mempunyai kualitas produk yang baik sehingga dapat dipercaya oleh konsumen.

Fenomena yang terjadi pada karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya pada karyawan PT. Indorama Technologies Complex Purwakarta adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya.

Berikut tabel 1.1 yang menunjukkan rekapitulasi tingkat absensi karyawan PT. Indorama Teknologies Complex Purwakarta tahun 2018-2020.

**Tabel 1.1**

Tahun	Keterangan		Total
	Sakit	Absen	
2018	50	60	110
2019	65	48	113
2020	55	65	120

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dan grafik diatas, diketahui bahwa kenaikan ketidakhadiran karyawan yang paling tinggi terjadi pada tahun 2020. Dengan tingkat absensi yang melebihi standar yang ditentukan maka menunjukkan kurangnya kepuasan kerja karyawan.

Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, organisasi dapat melakukan berbagai cara antara lain dengan mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kepuasan kerja. Menurut As'sad (dalam Dwi Agung & Abdul Choliq, 2019) dikemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor psikologi yang meliputi bakat dan keterampilan, sikap pada saat bekerja, ketenangan dalam bekerja, serta minat. Faktor sosial yang berkaitan dengan hubungan interaksi sosial, faktor fisik yang meliputi kondisi kesehatan karyawan, usia, perlengkapan kerja dan faktor finansial yang meliputi sistem serta besarnya gaji, jaminan sosial, dan promosi.

Spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diterapkan dan dikembangkan agar karyawan dapat memaknai pekerjaannya dan juga diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja pada setiap diri karyawan. Spiritualitas di tempat kerja adalah tentang perasaan yang saling terhubung berupa belas kasihan terhadap orang lain, kesadaran batin yang penuh dalam mencapai makna dari setiap pekerjaan dan yang memungkinkan transendensi (Habeeb & Khan, 2018).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Seska Heily (2018) bahwa spiritualitas di tempat kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang artinya spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kartikasari Wulandari (2017) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dan kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain spiritualitas di tempat kerja, kepribadian juga mempunyai peranan penting untuk mencapai tingkat kepuasan kerja, kepribadian merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam perilaku individu sehari-hari serta merupakan satu bagian yang

tidak dapat terpisahkan dalam pembicaraan yang berhubungan dengan perilaku dalam organisasi, kemampuan individu dalam bertahan terhadap pekerjaannya bergantung pada kesuksesan mereka dalam melakukan adaptasi antara kepribadian dan juga lingkungan sekitarnya, kesesuaian antara kepribadian serta sifat seseorang merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu efektivitas kerja dalam meraih tujuan organisasi, setiap individu mendapati lingkungan yang kurang lebih sesuai dengan karakteristik kepribadian yang mereka miliki.

Kepribadian sendiri merupakan karakteristik yang terdapat pada diri individu untuk menggambarkan perilaku individu tersebut, yang digunakannya dalam melakukan interaksi di lingkungannya (Sobur, 2019). Olivia Laura Sahertian (2018) Kepribadian juga diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh Dimas Andhika (2012) mendapatkan hasil bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika kepribadian meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diteliti karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Spiritualitas Di Tempat Kerja**

Spiritualitas di tempat kerja merupakan sarana bagi individu untuk mengintegrasikan pekerjaan dan spiritualitas mereka yang akan memberi mereka ketepatan, keterhubungan, dan keutuhan di tempat kerja (Seska Heily & Vesty Sambeka, 2018). Spiritualitas di tempat kerja adalah sebuah konsep yang membahas tentang kaitan aspek-aspek spiritualitas dengan lingkungan kerja. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan tentang membawa agama ke dalam ranah pekerjaan, melainkan kemampuan karyawan sebagai makhluk spiritual untuk menghadirkan keseluruhan dirinya untuk bekerja (Aditya Ramadhan, Heru Susilo & Edlyn, 2018).

### **Kepribadian**

Kepribadian merupakan karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran dan perilaku (Dimas Andhika Pratama, 2012). Menurut Dwi Agung Nugroho & Abdul Choliq (2019) kepribadian adalah reaksi dari karakteristik individu terhadap rangsangan sosial dan kualitas dari adaptasi individu untuk berperan atau berperilaku sosial didalam lingkungannya.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Wahidya Difta Sunanda (2020) merupakan keadaan kesenangan yang didapat oleh seorang karyawan dari pekerjaan dan pengalamannya. Kepuasan kerja menurut Seska Heily Hermin & Vesty Sambeka (2018) mendefinisikan sebagai keadaan kepuasan secara keseluruhan terhadap pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan dengan cara membaca teori-teori dalam buku atau jurnal yang berkaitan dan studi lapangan dengan cara wawancara, serta menyebarkan kuesioner.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah 200 orang karyawan pada PT. Indorama Technologies Complex Purwakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, dalam rumus Taro Yamane jumlah sampel yang mewakili populasi karyawan PT. Indorama Technologies Complex sebanyak 67 orang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Uji T ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh parsial atau individu dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan ini yaitu jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dan begitu sebaliknya, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan pada penentuan hipotesis awal dengan ketentuan jika  $H_0 : \beta_1 = 0$  maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.  $H_a : \beta_1 \neq 0$  maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel spiritualitas di tempat kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$  dan  $t \text{ hitung } 2,605 > t \text{ tabel } 1,997$  serta  $\beta_1 0,458$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y). Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepribadian ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan  $t \text{ hitung } 3,597 > t \text{ tabel } 1,997$  serta  $\beta_2 0,319$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh antara kepribadian ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

### **Pengujian Hipotesis ( Uji F)**

Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan  $\alpha = 0,05$  pada tingkat kepercayaan 95%.

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel spiritualitas di tempat kerja dan kepribadian terhadap kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $64,805 >$  dari F tabel 3,14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara bersama-sama (simultan) spiritualitas di tempat kerja (X1) dan kepribadian (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

### **Determinasi**

Koefisien determinasi atau R square dalam penelitian ini adalah 0,669 artinya menunjukkan bahwa pengaruh variabel spiritualitas di tempat kerja dan kepribadian terhadap kepuasan kerja secara simultan adalah 66,9% dan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **KESIMPULAN**

Spiritualitas di tempat kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin karyawan memiliki sikap spiritualitas di tempat kerja dalam memaknai pekerjaannya, berkontribusi terhadap organisasi, menghargai pekerjaannya, dan merasa senang berada di tempat kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan.

Kepribadian secara keseluruhan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan karyawan lain, bekerja sama dengan yang lain, tidak mudah menyerah, mematuhi peraturan, tidak ceroboh, mau mendengarkan saran karyawan lain, percaya diri, tenang, berpendirian teguh, menyesuaikan diri dengan keadaan dan bersifat terbuka akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan.

Spiritualitas di tempat kerja dan kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel ini memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indorama Technologies Complex.

## **SARAN**

Banyak variable yang mempengaruhi kepuasan kerja di tempat kerja

## **REFERENSI**

- Amstrong, M. (2009). *A Handbook of Human Resources Management Practice. 13 edition*. Philadelphia: Kogan Page.
- Bougie, S. (2016). *Research Methods for Busines: A skill Building Approach Edisi: 7*. New York: John Wiley.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Riyanto, A. (2011). *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Robbins & Coulter, Mary. (2014). *Management, 11th ed.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business (7th ed.)*. Chichester, West Sussex,: Printer Trento Srl.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif. Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kuantitatif dan R7D*. Bandung: Alfabeta.
- Sobur, Alex. (2019). *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT RAJA GRAFINDO.
- Aditya Ramadhan, Heru Susilo, & Edlyn. (2018). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja (workplace spirituality) terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 65 No. 1 Desember 2018*.
- Dedeng Abdul Gani Amrulloh. (2018). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja wirausaha muslim di kabupaten purwakarta. *E-Qien Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.8 No.1 Maret 2018*.
- Dimas Andhika Pratama dan Marthen Pali. (2012). Pengaruh kepribadian berdasarkan the big five personality terhadap kepuasan kerja karyawan hotel. *Jurnal Gema Aktualita, Vol. 1 No.1*.
- Dwi Agung Nugroho & Abdul Choliq. (2019). Pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan starwood furniture Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 13, No. 1*.
- Elisabeth Riamelati Widiastuti. (2020). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan medis dan perawat rumah sakit panti rini yogyakarta. *Makara, Sosial Humaniora, Vol 8, No.3 Desember 2020:105-111*.

- Fanggidae and Rolland, et al. (2016). *Effect of a spirituality workplace on organizational and job satisfaction. Management Research Review, Publishing.*
- Habeeb, S., & Khan, N. U. (2018). *Impact of Spirituality at Workplace on job Satisfaction: An Empirical Study of Employees of Prasar Bharti and All India Radio (New Delhi). Kamla-Raj Journal of Social Sciences.*
- Harina Sangadji. (2020). Perilaku Organisasi Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal PENDAS: Pendidikan Dasar Vol. 1, No. 2 Desember 2020.*
- Kartikasari Wulandari dan Ketut Sudarma. (2017). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, kepemimpinan spiritual, kelebihan beban kerja pada kepuasan kerja. *Management Analysis Journal 6 (2) (2017).*
- Olivia Laura Sahertian. (2018). Peran spiritualitas di tempat kerja, budaya pela gandong dan kepribadian dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Riset dan Aplikasi Akuntansi dan Manajemen 3 (2), 2018, 59-73.*
- Serius Lala. (2017). Pengaruh kepribadian dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor camat huruna kabupaten nias selatan. *Jurnal aplikasi manajemen, Vol. 10, No. 4.*
- Seska Heily Hermin & Vesty Sambeka. (2018). Pengaruh spiritualitas kerja terhadap kepuasan kerja dosen politeknik negeri manado. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, No 1.*
- Sylvani, Ali jufri & Sari Laelatul Qodriah. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dimediasi oleh keadilan organisasi pada RSIA cahaya bunda. *E-Qien jurnal ekonomi dan bisnis, Vol.7, No.1.*
- Tiur Rajagukguk. (2017). Pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No. 2 (Juli-Desember 2017).*
- Wahidya Difta Sunanda. (2020). Pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal ilmu manajemen, Volume 17, Nomor 1, 2020*



