

PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP*, *WORK ETHICS*, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. ROSALIA INDAH TRANSPORT SURAKARTA

Rizal Budi Antoni ¹⁾, Astrid Widayani ²⁾, Putra Wisnu Agung ³⁾

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: rizalbantoni@gmail.com ¹⁾, astrid.widayani@gmail.com ²⁾, putrawisnuagung14@gmail.com ³⁾

Abstract

This study aims to determine the influence of spiritual leadership, work ethics and work discipline on employee job satisfaction at PT. Rosalia Indah Transport Surakarta either partially or simultaneously. The hypothesis in this study is that spiritual leadership, work ethics and work discipline have an influence on employee job satisfaction at PT. Rosalia Indah Transport Surakarta. This research is a survey research with quantitative research type. The data used in this study used primary data from respondents' answers to questionnaires. The study population was 220 people with a sample of 55 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression test, t test, F test, and coefficient of determination test. The results of the study indicate that spiritually leadership, work ethics and work discipline have a positive and significant influence on employee job satisfaction at PT. Rosalia Indah Transport Surakarta either partially or simultaneously.

Keywords: *spiritual leadership, work ethics, work discipline and employee job satisfaction.*

PENDAHULUAN

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

Sumber daya manusia dalam perusahaan sering disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting. Karyawan merupakan tenaga kerja bagi suatu organisasi dimana kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, suatu organisasi hanya menganggap bahwa karyawan hanya sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karena karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan dicontoh oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang bagi suatu organisasi (Oemar, 2017: 22).

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

Penguatan nilai-nilai spiritual dalam sumber daya manusia (SDM) dalam beberapa dekade terakhir ini telah menjadi trend perbincangan dalam kajian bisnis. Praktek perusahaan atau lembaga keuangan

yang tidak terpuji dan menimbulkan dampak negatif, tidak terlepas dari manajemen SDM yang jauh dari nilai-nilai spiritual merupakan penyebabnya. Nilai-nilai spiritual dalam SDM bahkan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Sulistyo, 2014).

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

Dalam mencapai sebuah tujuan organisasi, kepemimpinan spiritual dianggap sangat penting karena model kepemimpinan ini dimana hubungan roh dan jiwa kita terhadap Tuhan, sumber kebenaran dapat kita aplikasikan secara universal terhadap sesama. Dengan demikian dapat diketahui bahwa model kepemimpinan spiritual mampu meningkatkan kepuasan kerja. Terdapat penelitian terdahulu yang meneliti tentang kepemimpinan spiritual, di mana kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Thayib, dkk., 2013); kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Puspitasari, 2019; Rahmawati, 2016; Sidik, 2017; Sugiyanto, 2017; Tumimbang, dkk., 2016); kepemimpinan spiritual juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Zainudin, 2018).

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor etika kerja (*work ethics*). Etika kerja memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ali, 2011). Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh. Etika kerja Islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan perundingan (musyawarah) dipandang sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah sehingga dapat menghindari kesalahan. Dalam etika kerja Islam, usaha sekecil apapun sangat dihargai. Dengan memberikan usaha dan memberi manfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain, hal ini dapat menimbulkan kebanggaan, kepuasan dan keseimbangan dalam hidup.

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

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

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

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

kerja. Dalam penelitian peneliti mengambil salah satu studi kasus yang terdapat pada karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta.

PT. Rosalia Indah Transport Surakarta sebagai perusahaan bisnis yang bergerak di bidang layanan transportasi baik penumpang maupun barang yang mempunyai banyak kompetitor, harus selalu berupaya untuk meningkatkan keunggulan dalam bersaing agar mampu tumbuh dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. Ditambah lagi dengan adanya kondisi pandemik yang sedang melanda pihak perusahaan harus mempunyai perhatian yang serius dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan agar perusahaan tetap dapat bertahan pada masa yang sulit seperti sekarang yang dikarenakan dampak pandemik bagi perusahaan transportasi sangat memberikan dampak negatif bagi penurunan pendapatan perusahaan, karena pemberlakuan kebijakan pemerintah yang membatasi mobilitas fisik masyarakat.

PT. Rosalia Indah Transport Surakarta PT. Rosalia Indah Transport Surakarta selalu berupaya untuk meningkatkan keunggulan bersaing dalam rangka menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. PT. Rosalia Indah Transport Surakarta menyadari bahwa pengelolaan SDM merupakan faktor penting bagi keberhasilan bisnisnya. Untuk itu PT. Rosalia Indah Transport Surakarta selalu berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini dilakukan oleh pihak manajemen mengingat dengan adanya kebijakan baru di tengah kondisi pandemik tentu saja pihak perusahaan juga selalu berupaya untuk menjaga kepuasan kerja karyawan agar mereka selalu dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan dan selalu loyal kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta?
2. Apakah *work ethics* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta?
4. Apakah *spiritual leadership*, *work ethics* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership*, *work ethics*, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Spiritual Leadership

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

Work Ethics

Kata "*Work Ethic*" jika diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia berarti "Etos Kerja". Etos kerja menurut Miller, dkk. (2002) adalah "keyakinan seseorang dapat menjadi lebih baik dan meraih tujuan melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja keras". Sementara Martin & Cullen (dalam Eldor, 2016) mengemukakan bahwa "etos kerja merupakan kumpulan sikap dan keyakinan yang berkaitan dengan perilaku kerja". Lebih lanjut menurut Dodi (dalam Hadiyansah dan Yanwar, 2017) "etos kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa".

Disiplin Kerja

Disiplin, menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2010: 86) adalah: Sikap kesediaan dan kerelaan

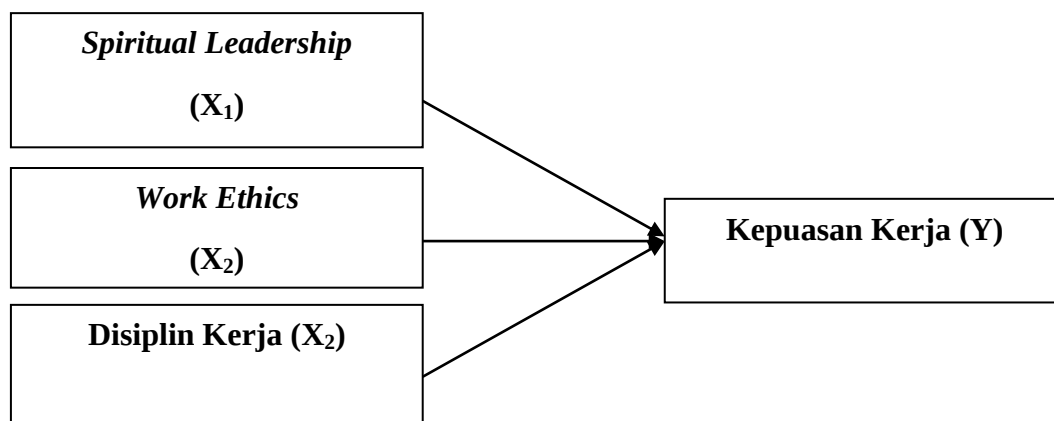
seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Keith Davis (2013: 129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Disiplin merupakan usaha dari manajemen yang mendorong pegawai untuk mencukupi berbagai aturan standar yang harus dipenuhi karyawan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Thayib (2013) menyatakan bahwa *Spiritual Leadership* dan Stress Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Penelitian yang lainnya oleh Lailatirrohmah (2014) menyatakan bahwa Etika kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB. Hasil penelitian Adhyatma, (2018) menerangkan bahwa jaminan Etika kerja Islam dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya oleh Saputro (2014) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak & Shake Di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran

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



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

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

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta.
2. Diduga *work ethics* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta.

Diduga *spiritual leadership*, *work ethics* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta yang beralamat di Jl. Solo-Sragen Gerdu RW. 05, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah. Obyek penelitian ini adalah *spiritual leadaership*, *work ethics* dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian administrasi PT. Rosalia Indah Transport Surakarta. Berdasarkan dokumen PT. Rosalia Indah Transport Surakarta pada jumlah karyawan bagian administrasi sebanyak 220 orang.

Dalam penelitian ini sampel sebanyak 25% dari populasi, maka diperoleh angka sebesar 55. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari sumber data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner (angket) yang dibagikan kepada responden. Selain itu sumber data sekunder diperoleh dari hasil studi pustaka terhadap teori-teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka.

Jenis variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas: *Spiritual leadership* (X_1), *Work ethics* (X_2), Disiplin kerja (X_3), serta variabel terikat: kepuasan kerja (Y).

Definisi Operasional Variabel

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap perbandingan antara harapan dengan apa yang diberikan oleh PT. Rosalia Indah Transport Surakarta tugas dan tanggungjawab karyawan yang telah dilaksanakan. Adapun indikator kinerja dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- Upah yang diterima
- Adanya kesempatan berkembang.
- Pelaksanaan supervisi
- Kelompok kerja
- Kondisi kerja (Luthans, 2015: 127)

2. *Spiritual Leadership*

Spiritual Leadership dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap model kepemimpinan spiritual yang ada di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta terkait dengan pelaksanaan operasional/kegiatan perusahaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- Kejujuran Sejati
- Semangat amal sholeh
- Bekerja lebih efisien
- Keterbukaan menerima perubahan
- Disiplin tetapi tetap fleksibel dalam menentukan kebijakan
- Kerendahan hati
- Fairness* (Tobroni, 2010)

1. *Work Ethics*

Work Ethics dalam penelitian ini adalah penilaian responden terkait dengan etika kerja yang dilakasakan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta. Adapun yang menjadi indikator dalam penilaian *work ethics* yaitu sebagai berikut :

- Centrality of Work*.
- Self- Reliance*.
- Hard Work*.
- Morality/Ethics*.
- Leisure*
- Wasted Time*.
- Delay of Gratification*

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini penilaian responden terkait dengan pelaksanaan kedisiplinan dalam bekerja yang ada di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta. Adapun indikator yang digunakan dalam pengukuran disiplin kerja dalam penelitian ini adalah :

- Disiplin terhadap kedatangan dan waktu pulang

- b. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja
- d. Disiplin terhadap perintah atasan
- e. Disiplin terhadap peningkatan kerjasama (Siagian, 2013: 30)

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji validitas yaitu dengan menggunakan teknik korelasi "*Product Moment*" yang rumusnya sebagai berikut (Sugiyono, 2015: 182):

$$r_{12} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{21} : Koefisien korelasi antara faktor variabel tertentu dengan Nilai Total Variabel
- y_i : Nilai total variabel
- x_i : Nilai faktor dari variabel
- n : Jumlah sampel

Apabila nilai r yang diperoleh dari hasil penghitungan lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka alat pengukur yang digunakan tersebut valid untuk mengukur kuesioner variabel. Tetapi apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan lebih kecil dari nilai tabel, maka alat pengukur tersebut tidak valid untuk mengukur kuesioner variabel.

Untuk mengetahui reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu sebagai berikut (Arikunto, 2012: 165):

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{i-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right\}$$

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrument
- k : Banyaknya butir soal
- σb^2 : Jumlah varian butir
- σ^2 : Jumlah Varian Total

Apabila $r_{\text{Alpha Cronbach}} > 0,60$, maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel (Santosa, 2015: 251).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: regresi linier berganda, uji t , uji F , dan koefisien determinasi (R^2).

Rumus Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- β_1 = Koefisien pengaruh variabel X_1
- β_2 = Koefisien pengaruh variabel X_2
- β_3 = Koefisien pengaruh variabel X_3
- β_4 = Koefisien pengaruh variabel X_4
- X_1 = *Spiritual Leadership*
- X_2 = *Work Ethics*
- X_3 = Disiplin Kerja
- ϵ = *Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 23*, sehingga diperoleh hasil print out sebagai berikut:

Tabel. 1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer yang diolah Juni 2022

Dari hasil uji regresi linier dengan bantuan program *SPSS versi 16* diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -10,333 + 0,583X_1 + 0,370X_2 + 0,290X_3 + \epsilon$$

- Nilai koefisien $X_1 = 0,583$. Koefisien X_1 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel *spiritual leadership* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta ini menunjukkan bahwa apabila terdapat peningkatan *spiritual leadership* dan variabel yang lain dianggap tidak berubah, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.
- Nilai koefisien $X_2 = 0,370$. Koefisien X_2 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel *work ethics* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta ini menunjukkan bahwa apabila terdapat peningkatan *work ethics* dan variabel yang lain dianggap tidak berubah, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.
- Nilai koefisien $X_3 = 0,290$. Koefisien X_3 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta ini menunjukkan bahwa apabila terdapat peningkatan penilaian disiplin kerja dan variabel yang lain dianggap tidak berubah, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,899 > 2,008$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta.

Uji t untuk variabel X_2 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,634 > 2,008$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya *work ethics* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta.

Uji t untuk variabel X_3 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,400 > 2,008$) dan sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya terdapat disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta.

Untuk uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($151,298 > 2,79$) dan nilai sig. uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak, berarti *spiritual leadership*, *work ethics*, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta.

Adapun nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebagai berikut :

Tabel. 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	,899	,893	1,327
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, <i>Work ethics</i> , <i>Spiritual leadership</i>				

Sumber : data primer yang diolah Juni 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,893. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari *spiritual leadership* (X_1), *work ethics* (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel dependent yaitu kepuasan kerja konsumen (Y) di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta sebesar 89,3% sedangkan sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

Pembahasan

Pengaruh *spiritual leadership* terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,189 > 2,008$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Thayib, dkk., (2013); Puspitasari, (2019); Rahmawati, (2016); Sidik, (2017); Sugiyanto, (2017); Tumimbang, dkk., (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kepemimpinan spiritual juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Zainudin, 2018). Untuk itu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu adanya dukungan kepemimpinan yang spiritual yang mampu menyentuh jiwa karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan bekerja di perusahaan tersebut. Upaya ini dapat dilakukan dengan memilih pemimpin yang mempunyai jiwa spiritual yang kuat, dan mampu memberikan contoh sikap-sikap spiritual yang positif yang mampu membangkitkan semangat karyawan untuk dapat mengembangkan kinerjanya.

Pengaruh *work ethics* terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,634 > 2,008$) dan sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya *work ethics* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga *work ethics* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2016); Lailatirrohmah, (2014); Saputro, (2014) yang menyatakan bahwa *work ethics* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perlu adanya perhatian terhadap *work ethics* dalam perusahaan. Upaya ini dapat dilakukan dengan meningkatkan etika-etika moral agama yang mampu mendukung kinerja karyawan di perusahaan, seperti meningkatkan kebiasaan disiplin dan menghargai orang lain.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,400 > 2,008$) dan sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari, (2014); Sari, (2018); Setiyarti, (2013), Kurniasari (2014) yang

menerangkan bahwa disiplin kerja yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu adanya perhatian terhadap peningkatan disiplin kerja. Upaya ini dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya tepat waktu dalam segala hal seperti dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan, disiplin dalam kedatangan dan waktu pulang, dan disiplin dalam melaksanakan perintah atasan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta, hal ini terbukti dari nilai thitung > ttabel ($8,189 > 2,008$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a .
2. *Work ethics* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta, hal ini terbukti dari nilai thitung > ttabel ($4,634 > 2,008$) dan sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a .
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta, hal ini terbukti dari nilai thitung > ttabel ($3,400 > 2,008$) dan sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a .
4. *Spiritual leadership*, *work ethics*, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta, hal ini terbukti dari nilai F hitung > F tabel ($151,2986 > 2,79$) dan nilai sig. uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak.

SARAN

Saran-saran yang diajukan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu adanya dukungan kepemimpinan spiritual yang mampu menyentuh jiwa karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan bekerja di perusahaan tersebut.
2. Dalam upaya meningkatkan *work ethics* dalam perusahaan, dapat dilakukan dengan meningkatkan etika-etika moral agama yang mampu mendukung kinerja karyawan di perusahaan, seperti meningkatkan kebiasaan disiplin dan menghargai orang lain.
3. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu adanya perhatian terhadap peningkatan disiplin kerja..

Bagi peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian terkait dengan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhyatma, 2018. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Non – Tenaga Pendidik Universitas Muhammadiyah Surakarta). Tesis Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012, Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azizah. 2016. Analisis Pengaruh Etika Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen. Jurnal Riset Ekonomi Manajemen ISSN. 2580-8893, 2614-2953.
- Edgar, H., Schien. 2014, Organizational Culture and Leadership, third edition, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Gery, Dessler. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Harjanto Saputro. 2014. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak & Shake Di Surabaya. Jestt Vol. 1 No. 3 Maret 2014.
- Hasibuan S.P. Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2011, Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia, edisi Kedua Cetakan Kesebelas, UGM, Yogyakarta.
- James A.F; Stoner, Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel. R, 2011, Manajemen, Jilid I, Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Kotter dan Hackett, R.D., Bycio ,P., Hausdorf, P.A., 2011. Further Assesment of Meyer and Allens Three-Component Model of Organizational Commiment. *Journal of Applied Phsychology*. 79 (1):15-23
- Kurniasari. 2014. Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 15, No. 2, Desember 2014.
- Lailatirrohmah, 2014. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Bmt Hudatama Semarang). Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Luthans E.A., 2015, *Organizational Behavior*, Sixth Edition, McGraw Hill Book Co, Singapore.
- _____. 2011., *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- _____, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, Robert.L, dan John Jackson, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Jurnal of Vocational Behavior*. 60, 451-489.
- Morrow, Mc Elroy dan Blum, 2008, "Work Commitment Among Departement of Transfortation Employees, Profesional Notes," *Review of Public Personnel Administration*, Vol 8, No.3, p. 96-104.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Panggaben, Mutiara S.. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghallia Indonesia, Jakarta.
- Puspitasari. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang). *Jurnal Ekonomo Dan Bisnis* Vol. 20, No.1, Januari 2019 : 73-84.
- Rahmawaty. 2016. Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *IQTISHADIA* Vol. 9, No. 2, 2016, 276-303 P-ISSN: 1979-0724, E-ISSN: 2502-3993.
- Robbins, Stephen P. 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sari. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. Issn 2621-7856 *Jurnal Sainika Unpam* Vol. 1, No. 1, Juli 2018 (108-132)
- Setiyarti. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* Vol. 13, No. 1, April 2013: 49 – 57.
- Sidik. 2016. Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Bank Syariah Di Surabaya. *Jurnal Publikasi Prodi Manajemen Universitas Yos Sudarso Surabaya*.
- Simamora, Henry. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN), Yogyakarta.
- Sugiyanto. 2017. Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Skripsi Programstudi Magister Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabetha, Bandung.
- _____, 2015, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabetha, Bandung.

- Thayib, Dkk., 2013. Pengaruh Spiritual Leadership, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Dan Prestasi Kerja Social Worker Organisasi Sosial Di Surabaya. Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam Vol. 03, No. 01, 2013, Hlm. 1 – 16.
- Tumimbang, Dkk., 2017. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kc Manado. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol. 5, No.1, Januari 2017: 53-64.
- Yuwaliatin, 2006, Efektivitas Organisasi, Erlangga, Jakarta.
- Winardi, 2004, Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Perusahaan, Alumni, Bandung..
- Zainuddin. 2018. Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Lor In Hotel Solo. Skripsi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.