

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan sehingga dapat mengetahui teori – teori yang digunakan dalam mengkaji serta sebagai referensi penelitian.

Berikut adalah tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2.0.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fadilah, Bidakul (2018) Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang	Spiritualitas Di Tempat Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Path Analysis	Hasil penelitian menunjukkan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM kota Malang, spiritualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Phonthatullah, Furqana (2015) Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Sumber Daya Pekerjaan, dan <i>Job Crafting</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	Spiritualitas Ditempat Kerja (X1), Sumber Daya Pekerjaan (X2), <i>Job Crafting</i> (X3), <i>Work Engagement</i> (Y)	Analisis data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja, sumber daya pekerjaan, dan <i>job crafting</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>work engagement</i>
3.	Ratu, Annisa (2019) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin	Komitmen Organisasi (X1), Spiritualitas Ditempat Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Pendekatan Kuantitatif dan Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.	Khusnah, Hidayatul (2019) Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Spiritualitas di Tempat Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Metode alternatif <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, namun tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian selanjutnya yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan terakhir yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Sutopo, Joko (2018) Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, <i>Job Relevant Information</i> , Budaya Organisasi Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten	Partisipasi Anggaran (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), <i>Job Relevant Information</i> (X4), Budaya Organisasi (X5), <i>Locus Of Control</i> (X6), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, <i>Job Relevant Information</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja

				Pegawai Bagian Keuangan, Locus Of Control positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
6.	Fahma, Zakky (2017) Hubungan Kualitas <i>workplace spirituality</i> dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam	Kualitas <i>workplace spirituality</i> (X), Kinerja Karyawan (Y), Etika Kerja Islam (Z)		Hasil penelitian menunjukkan bahwa, spiritualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami dengan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, spiritualitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

Tinjauan pustaka sebagai referensi untuk membangun kerangka konsep dan perumusan hipotesis. Tinjauan pustaka dalam penelitian ini antara lain :

2.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki tenaga kerja atau karyawan dalam suatu perusahaan. Setiap pegawai pasti menginginkan kepuasan kerja ditempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja memiliki penilaian berbeda-beda antar individu, karena tingkat kepuasan setiap individu memiliki tingkatan yang tidak sama. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang seperti menurut Kreitner dan Kinicki (2018) dalam (Gunanda & Virgoanto, 2010).

Menurut Luthans (2006) dalam (Lestari & Mujiasih, 2016) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan

mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Handoko (2000) dalam (Yuliana & P.T., 2009) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Susilo Martoyo (1992) dalam (Yuliana & P.T., 2009) juga dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi.

2.2.1.1 Teori – Teori Kepuasan Kerja

1. Two – Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kinerja tinggi, dinamakan motivator.

2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang – orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai – nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

2.2.1.2 Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) dalam (Gunanda & Virgoanto, 2010) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, antara lain :

1) *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (perbedaan)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

3) *Value Attainment* (pencapaian nilai)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) *Equity* (keadilan)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Dispositional / Genetic Components* (komponen genetik)

Kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.2.1.3 Korelasi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:226), hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa pemimpin dapat memengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Berikut ini beberapa korelasi kepuasan kerja antara lain :

1) *Motivation* (motivasi)

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja.

2) *Job Involvement* (pelibatan kerja)

Merupakan bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikannya.

2.2.1.4 Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki 9 aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Gaji (*Pay*), adalah imbalan yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya.

2. Promosi (*Promotion*), adalah kesempatan yang diberikan perusahaan untuk peningkatan jabatan karyawan.
3. Supervisi (*Supervision*), adalah pemberian dukungan dan pengawasan yang diberikan pemimpin perusahaan terhadap karyawan.
4. Tunjangan (*Benefit*), adalah suatu penghargaan bagi karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
5. Penghargaan (*Contingent Reward*), Apresiasi atau penghargaan yang diberikan dapat berupa materi maupun non materi. Penghargaan tersebut sebagai bentuk pengakuan, penghormatan dan kepedulian terhadap kinerja karyawan.
6. Peraturan dan Prosedur Kerja (*Operating Procedure*), merupakan kebijakan yang dibuat perusahaan untuk dijalankan oleh para karyawan.
7. Rekan Kerja (*Co – Work*), adalah orang – orang yang berada didalam satu perusahaan. Aspek ini berhubungan erat dengan terbentuknya kerja sama agar mencapai hasil kerja secara bersama – sama.
8. Sifat Pekerjaan (*Nature of Work*), adalah suatu jenis pekerjaan yang sesuai dengan hati nurani karyawan.
9. Komunikasi (*Communication*), Aspek ini berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung didalam perusahaan. Dengan adanya komunikasi karyawan lebih mudah mencari segala informasi yang dibutuhkan.

2.2.1.5 Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009) dalam (Fadilah, 2018) dampak kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

a. Dampak Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

Harapan terhadap produktivitas kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor selain dari kepuasan kerja itu sendiri juga ada hal lain salah satunya yaitu gaji yang adil serta wajar sesuai dengan keunggulan kerja yang telah dikerjakan.

b. Dampak Kepuasan Kerja terhadap Tidak Hadirnya Dan Keluarnya Tenaga Kerja

Kedua hal tersebut memiliki pengertian yang berbeda. Jika ketidakhadiran tenaga kerja dapat diartikan sebagai sikap spontan yang memperlihatkan sifat ketidakpuasan kerja. Sedangkan keluar atau berhenti dari pekerjaan dapat berpengaruh besar bagi kegiatan perusahaan.

2.2.2 Spiritualitas di Tempat Kerja

Menurut Hendrawan (2009) dalam (Fadilah, 2018) spiritualitas di tempat kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan kepedulian, harapan, kebaikan cinta dan optimisme individu. Menurutnya terdapat dua sasaran yang ingin diraih melalui spiritualitas perusahaan yaitu membangun diri seseorang yang integral dan sebagai kekuatan perusahaan agar bisa bersaing di pasar. Ia meyakini bahwa spiritualitas yang tertanam dalam diri individu memberikan dampak bagi kinerja

karyawan. Hal itu dibuktikan dengan terbentuknya *self management* dan *personal responsibility* yang merupakan dua dampak dari terbentuknya spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2008) dalam (Nurjannah & Hamzah, 2018), spiritualitas di tempat kerja merupakan kesadaran bahwa setiap orang memiliki kehidupan batin yang terus tumbuh karena pekerjaannya yang memiliki makna dalam lingkungan organisasi. Spiritualitas sendiri merupakan kepercayaan dasar yang berada pada hal – hal seperti dijelaskan diatas. Dan spiritualitas perusahaan adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk menyatukan kembali unsur – unsur kehidupan yang telah terpisah dari tempat bekerja. Unsur – unsur kehidupan yang dimaksud yaitu mencakup pikiran, badan, fisik dan ruh.

Menurut Giacalone dan Jurkiewicz (2003) dalam (Umam & Auliya, 2017) spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai kerangka nilai – nilai yang berada dalam budaya organisasi, untuk mendorong karyawan dalam proses bekerja. Agar tercapai kebahagiaan yang dapat dirasakan karyawan. Sedangkan menurut Karakas (2010) dalam (Fadilah, 2018) spiritualitas di tempat kerja adalah proses untuk menemukan pemahaman bermakna yang berkaitan erat dalam diri seseorang. Spiritualitas merupakan hal yang pribadi dan tidak terikat dengan ritual ataupun kepatuhan dalam agama maupun tradisi masing – masing individu. Spiritualitas di tempat kerja bukan bermaksud membawa agama kedalam tempat kerja, namun mengenai keseluruhan

untuk memaksimalkan diri dalam bekerja. Spiritualitas juga berperan sangat penting bagi peningkatan kinerja menjadi lebih efektif karena menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan bisa menumbuhkan rasa spiritualitas yang besar dibanding karyawan yang memiliki tingkat spiritualitas lebih rendah.

2.2.2.1 Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja

Menurut Ashmos dan Duchon (2000) dalam (Phothatullah, 2015) dimensi spiritualitas ditempat kerja dibagi menjadi tiga, yaitu :

a. Kehidupan Batin

Kehidupan batin didefinisikan sebagai suatu pemahaman tentang kebutuhan rohani karyawan yang memuaskan untuk penggunaan kehidupan lahiriah. Keberadaan kehidupan batin juga dapat berpengaruh dengan perilaku organisasi, yaitu identitas individu dan identitas sosial. Identitas individu berkaitan erat dengan identitas sosial karena dalam diri seseorang terdapat bagian dan ekspresi kehidupan batin masing – masing individu adalah ekspresi identitas sosial.

b. Makna dan Tujuan Bekerja

Kehidupan dan pekerjaan berasal dari sumber yang sama yaitu spirit serta tidak dapat terpisahkan. Spiritualitas ditempat kerja menyangkut kehidupan dan pekerjaan agar dapat berjalan bersama. Spiritualitas ditempat kerja mempengaruhi pekerjaan akan lebih memiliki makna, serta memupuk jiwa pada saat sedang bekerja sehingga berdampak baik bagi suatu perusahaan.

c. Hubungan Perasaan dengan Komunitas Kerja

Spiritualitas ditempat kerja bukan hanya hubungan kehidupan batin individu dengan pekerjaan yang bermakna bagi diri seseorang melainkan juga tentang hubungan baik dengan orang lain. Menurut Ashmos and Duchon (2000) dalam (Phothatullah, 2015), hubungan dengan komunitas kerja dapat membantu pemimpin perusahaan ketika menghadapi suatu masalah, kesendirian, sakit hati, dan kekecewaan didalam suatu perusahaan atau organisasi agar permasalahan dapat terselesaikan dan tidak menjadi berlarut – larut.

2.2.2.2 Indikator Spiritualitas di Tempat Kerja

Indikator spiritualitas ditempat kerja berdasarkan dimensi – dimensi diatas :

- a) Perasaan nyaman yang berpengaruh dengan bakat individu.
- b) Memiliki pandangan baik antara pekerjaan dengan kehidupan sosial.
- c) Meningkatnya perasaan spiritualitas karena pekerjaan.
- d) Merasa menjadi bagian dari komunitas kerja.
- e) Terciptanya sikap saling peduli antar pekerja.
- f) Timbulnya perasaan kekeluargaan.
- g) Adanya kesamaan dengan misi perusahaan.
- h) Kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.
- i) Kebebasan dalam berpendapat.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2007) dalam (Sari, 2015), kinerja berasal dari *job performance* yang artinya prestasi kerja. Jadi, kinerja merupakan sebuah hasil dari kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai tanggung jawabnya masing – masing. Kinerja merupakan suatu output (keluaran) yang dihasilkan dari fungsi – fungsi atau indikator – indikator pekerjaan pada waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil dari berbagai faktor. Faktor tersebut yaitu faktor lingkungan eksternal perusahaan dan faktor internal pegawai. Faktor internal pegawai didasarkan dari dalam diri masing – masing pegawai, jadi jika semakin tinggi faktor internal pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Sani dan Machfudz (2010) dalam (Fadilah, 2018), kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan, usaha, serta kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Menurut Robbins (2015) dalam (Nurjannah & Hamzah, 2018) kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan sesuai dengan kriteria yang dikerjakan. Kinerja selalu dikaitkan dengan tugas, arena pada dasarnya kinerja memang hasil atau pencapaian dari pelaksanaan tugas yang telah tercapai. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang dan kemampuan masing – masing pegawai.

2.2.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Simanjuntak dalam (Widodo, 2006) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

a) Faktor Individu

Faktor individu merupakan sebuah kemampuan serta ketrampilan dalam melakukan kerja. Keterampilan seorang pegawai juga dipengaruhi oleh dua faktor yakni motivasi dan etos kerja serta kemampuan dan keterampilan kerja.

b) Faktor Dukungan Organisasi

Faktor dukungan organisasi dapat berupa kenyamanan lingkungan kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, serta pengorganisasian. Pengorganisasian merupakan penjelasan mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan juga cara untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Jadi, setiap pegawai harus mengerti tentang uraian jabatan serta tugas secara jelas.

c) Faktor Dukungan Manajemen

Faktor dukungan manajemen berkaitan dengan kemampuan manajerial atau pemimpin perusahaan baik hubungan organisasi yang harmonis, aman, pengembangan sistem kerja maupun pengembangan kompetensi pekerja dan pemberian motivasi kerja.

2.2.3.2 Indikator Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Carrol and Schneir dalam Munandar (2015), indikator penilaian kinerja pegawai terdapat 3 model, yaitu;

1. *Identification*

Penilaian model ini dilakukan dengan mengidentifikasi segala ketentuan manajer dalam melakukan uji penilaian kemampuan kerja. Identifikasi ini menggunakan sistem pengukuran berdasarkan *job analysis*. Pada sistem penilaian ini akan tertuju pada prestasi kerja yang mampu mempengaruhi keberhasilan pencapaian kerja organisasi.

2. *Measurement*

Measurement disebut juga pengukuran yakni sistem pengukuran dibagian tengah, artinya sistem penilaian yang digunakan untuk membentuk *managerial judgment* agar dapat memilih hasil yang baik ataupun buruk. Perbandingan penilaian ini harus menggunakan beberapa ketetapan karakteristik diantaranya dengan pemberian predikat sempurna, baik, cukup, dan kurang.

3. *Management*

Model penilaian *management* merupakan penilaian kinerja karyawan yang bisa memberikan suatu metode penting bagi manajemen agar diterapkan dalam menjelaskan tujuan – tujuan dan standar – standar kerja serta mampu memotivasi karyawan agar lebih baik dimasa berikutnya.

Selain itu menurut Bernardin & Russel terdapat beberapa aspek pengukuran kinerja pegawai, antara lain:

- 1) *Quality*, adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai pegawai serta sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sebuah perusahaan ataupun organisasi. *Quality* menunjukkan tingkat usaha setiap pegawai untuk mencapai suatu keberhasilan baik yang mendekati maupun menjauhi kesempurnaan.
- 2) *Quantity*, adalah hasil kerja yang telah dicapai pegawai serta dapat mencapai skala maksimal yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dengan hasil kerja tersebut seorang pegawai dapat dikatakan sebagai pegawai yang baik. *Quantity* berhubungan dengan penyelesaian jumlah unit produksi atau target produksi yang dinyatakan dengan mata uang.
- 3) *Timeliness*, adalah suatu kemampuan pegawai yang berhasil menyelesaikan pekerjaannya sesuai ketentuan waktu yang telah ditentukan perusahaan. Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu bahkan lebih cepat dari waktu yang ditentukan maka pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik.
- 4) *Cost Effectiveness*, berhubungan dengan tingkat efisien dan efektif perusahaan dalam penggunaan sumber daya atau karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap pembiayaan perusahaan yang dapat menghasilkan pendapatan maksimum dan pengeluaran minimum.
- 5) *Need for Supervision*, adalah tingkat kemampuan pegawai dapat bekerja dengan baik meskipun tidak ada pengawasan dari perusahaan. Jika

pegawai dapat bekerja dengan maksimal tanpa adanya pengawasan intensif dari manajer perusahaan itu berarti pegawai memiliki kinerja yang baik.

- 6) *Interpersonal Impact*, berhubungan dengan tingginya rasa harga diri karyawan sehingga memiliki usaha lebih untuk mencapai hasil terbaik dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan. Peningkatan kinerja ini dipengaruhi oleh kenyamanan dalam bekerja, percaya diri, dan kerja sama yang baik antar tim.

2.2.3.3 Tujuan Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja pegawai memiliki beberapa tujuan, diantaranya:

- a) Mampu mengelola perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien untuk memotivasi pegawai.
- b) Sebagai pertimbangan bagi kebutuhan karyawan misalnya pelatihan, pengembangan, dan penetapan kriteria seleksi untuk program – program perusahaan.
- c) Pemberian umpan balik bagi karyawan atas penilaian perusahaan yang telah diberikan.
- d) Sebagai dasar pemberian penghargaan pegawai atas prestasi kerja yang telah dilakukan.

1.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Triwahyuni dan Maharani (2017) dalam (Fadilah, 2018) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurutnya karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi maka akan menunjukkan kemampuan kinerja yang baik. Dan sebaliknya, jika tingkat kepuasannya rendah maka kinerja yang dilakukan juga rendah.

Ukuran kepuasan kerja didasarkan atas apa yang diterima dan dihadapi sebagai kompensasi usaha atau tenaga yang telah dilakukan Robbins (2016) dalam penelitian (Sari, 2015) juga menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang lebih puas akan menunjukkan performa terbaik mereka. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan menciptakan perasaan malas yang menurunkan kinerjanya. Dalam penelitian Triwahyuni dan Maharani juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.3.2 Hubungan antara Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Kinerja Pegawai

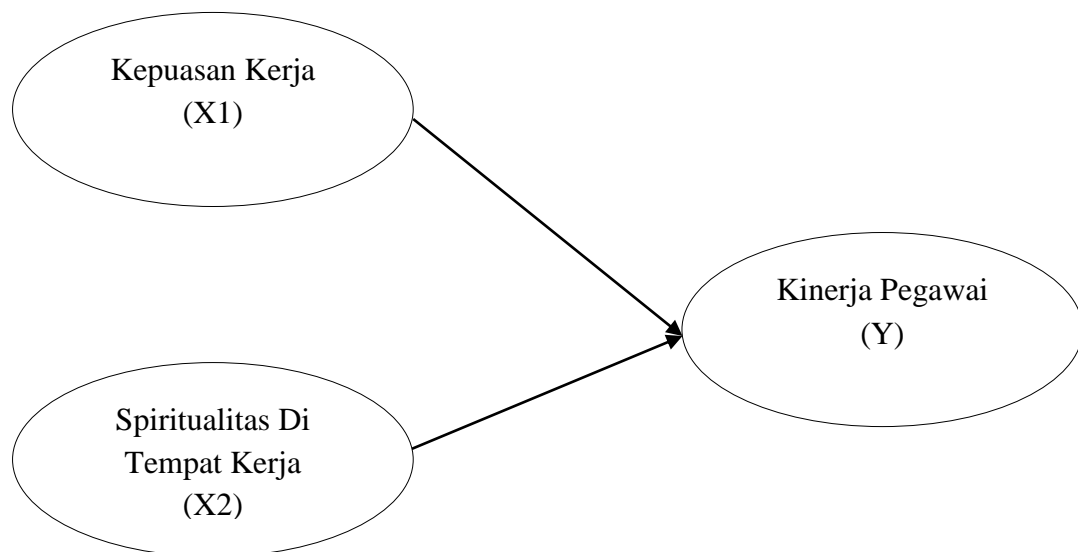
Spiritualitas ditempat kerja merupakan kerangka nilai – nilai didalam organisasi yang memberikan rasa nyaman kepada sesama dalam setiap hubungan kerja. Menurut penelitian (Jabbar & Zakiy, 2017) menunjukkan hasil bahwa spiritualitas ditempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Khusnah, 2019) menunjukkan bahwa spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan rasa kenyamanan dalam hubungan kerja dan penghargaan yang diberikan perusahaan dalam hasil pencapaian yang dapat diraih oleh pegawai. Hasil penelitian ini juga dikuatkan dalam penelitian (Karnia et al., 2020) yang menunjukkan hasil bahwa spiritualitas ditempat kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh adalah dengan karyawan memiliki perasaan bahwa telah menjadi bagian dari organisasi dan sikap kebersamaan antar pegawai.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu sebagaimana uraian diatas, telah ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai yang merasa mampu terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Selain itu spiritualitas ditempat kerja juga memiliki pengaruh yang memberikan umpan balik positif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan landasan teori diatas, dapat dirumuskan kerangka dari penelitian yang menggambarkan pengaruh kepuasan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut gambar kerangka konseptual tersebut:



Gambar 01 Kerangka Konsep

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Diduga spiritualitas ditempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.