

Hubungan antara Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Pada *Fresh Graduate* Sudah Bekerja

Christian Effendy Putra

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

***Jimmy Ellya Kurniawan*^{*1}**

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

Abstract. *The main purpose of this study is to determine whether there is a relationship between the level of spirituality and job satisfaction in fresh graduate university graduates in Surabaya. The hypothesis in this research is there is a relationship between spirituality and job satisfaction at fresh graduate of university graduate in Surabaya. This research is a quantitative research with “The Spirituality Questionnaire” spirituality scale by Hardt et al. (2012) and “Job Satisfaction Scale” job satisfaction scale by Xiu-yun (2010). Scale was distributed to 100 subjects. The result of the research showed a positive relationship between spirituality and job satisfaction of fresh graduate of university graduate in Surabaya who had worked ($r = 0.46$, $p = 0.000$; $p < 0.05$). In other words, if the spirituality score rises, the job satisfaction score also becomes higher.*

Keywords : *fresh graduate, job satisfaction, spirituality*

Abstrak. *Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara tingkat spiritualitas dan kepuasan kerja pada fresh graduate lulusan universitas di Surabaya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara spiritualitas dan kepuasan kerja pada fresh graduate lulusan universitas di Surabaya. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan skala spiritualitas “The Spirituality Questionair” oleh Hardt et al. (2012) dan skala kepuasan kerja “Job Satisfaction Scale” oleh Xiu-yun (2010). Skala disebarikan kepada 100 orang subjek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara spiritualitas dengan kepuasan kerja fresh graduate lulusan universitas di Surabaya yang sudah bekerja ($r = 0.46$, $p = 0.000$; $p < 0.05$). Dengan kata lain, jika skor spiritualitasnya naik, maka skor kepuasan kerja juga menjadi semakintinggi.*

Kata kunci : *fresh graduate, kepuasan kerja, spiritualitas*

¹ **Korespondensi:** Jimmy Ellya Kurniawan. Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya, UC Town, Citraland, Surabaya, 60219. Email: jimmy.ellya@ciputra.ac.id.

Fresh graduate dikenal sebagai sebutan bagi mereka yang baru saja lulus dari jenjang pendidikan perguruan tinggi. Seorang *fresh graduate* biasanya akan mencari pekerjaan, melanjutkan studinya ke jenjang pascasarjana ataupun mencoba untuk membuka usaha sendiri. Adapun masalah yang timbul dari *fresh graduate* yang bekerja ini, antara lain adalah seringkali berpindah-pindah pekerjaan dengan berbagai alasan. Berita yang ditulis oleh Virdhani (2016) mengatakan bahwa generasi muda saat ini banyak yang memilih untuk berpindah kerja setelah bekerja selama 12 bulan. Alasan yang disampaikan bermacam-macam, mulai dari mencari perkembangan karir yang pesat, sampai mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih besar. Pada intinya mereka kurang puas dengan pekerjaan yang telah dijalani.

Armstrong (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perilaku dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Gibson dalam Sopiah (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perbandingan antara harapan dan realita yang di dapat di tempat kerja. Ketika apa yang diekspektasikan atau diharapkan oleh karyawan tentang pekerjaannya tidak sesuai dengan realita yang ia temui di tempat kerjanya, maka karyawan tersebut dapat mengalami ketidakpuasan secara pekerjaannya. Smith, Kendall dan Hullin dalam Luthans (2006) menjelaskan ada dimensi-dimensi kepuasan kerja antara lain adalah pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), teman kerja (*workers*), promosi (*promotion*) dan gaji (*pay*).

Adanya aspek yang diasumsikan dapat mengurangi kesenjangan ekspektasi dan realita yang dialami seorang karyawan dalam pekerjaannya. Aspek tersebut adalah spiritualitas dari karyawan itu sendiri. Schreurs (2002) menjelaskan bahwa

spiritualitas adalah hubungan individu pada sosok transendental. Spiritualitas mencakup kehidupan mendalam individu, sikap individu, idealisme, pemikiran, pengharapan dan perasaan pada sosok yang mutlak serta bagaimana individu mengekspresikan hubungannya dengan sosok transenden tersebut dalam kehidupannya sehari-hari, termasuk juga dalam pekerjaannya.

Peneliti melakukan wawancara pada 2 orang *fresh graduate* yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Hasil wawancara yang pertama menunjukkan bahwa subjek merasa puas secara pekerjaannya, namun tidak terlalu mementingkan hal-hal yang berbau spiritual. Wawancara lainnya menunjukkan bahwa subjek puas dengan pekerjaannya dan mementingkan hal-hal spiritual seperti berdo'a sebelum bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri & Nursalim (2013) tentang hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada guru menyatakan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada guru. Hasil penelitian yang lainnya yang berjudul "Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerja Tim & Kepuasan Kerja Individu" yang ditulis oleh Nugraheni & Utomo (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi kuat oleh jenis kepribadian *conscientious* dan dipengaruhi lemah oleh jenis kepribadian *neuroticism*. Penelitian ini dilakukan pada 50 manajer dari berbagai perusahaan di bidang jasa. Penelitian berjudul "Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja" yang ditulis oleh Daeli (2010) yang dilakukan pada 389 staff di lingkungan Ditjen Bina Bangsa. Hasilnya adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Telah banyak penelitian yang mengacu pada kepuasan kerja, namun sejauh ini belum ada penelitian mengenai hubungan antara spiritualitas dan kepuasan kerja pada *fresh graduate*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara spiritualitas dengan kepuasan kerja *fresh graduate* lulusan universitas di Surabaya yang sudah bekerja. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara spiritualitas dan kepuasan kerja pada *fresh graduate* lulusan universitas di Surabaya, dengan kata lain, jika spiritualitasnya naik maka kepuasan kerjanya juga meningkat. Sebaliknya, jika spiritualitasnya turun maka kepuasan kerjanya juga ikut turun.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan keilmuan psikologi, khususnya yang berkaitan dengan spiritualitas dan kepuasan kerja, serta memiliki manfaat praktis bagi karyawan *fresh graduate*, HRD/HCM dan juga pemuka agama.

METODE

Variabel bebas dalam penelitian kali ini adalah spiritualitas dan variable terikatnya adalah kepuasan kerja. Tinggi rendahnya spiritualitas diukur dengan skala spiritualitas “*The Spirituality Questionair*” sedangkan tinggi rendahnya kepuasan kerja diukur dengan skala kepuasan kerja “*Job Satisfaction Scale*”. Metode penelitian kali ini adalah metode kuantitatif korelasional dengan alat pengumpul data berupa skala. Skala kepuasan kerja “*Job Satisfaction Scale*” dikembangkan oleh Xiu-yun (2010) dan skala spiritualitas “*The Spirituality Questionnaire*” dikembangkan oleh Hardt *et al.* (2012). Kedua skala diadaptasikan kedalam bahasa Indonesia.

Skala spiritualitas terdiri dari 28 aitem yang terbagi kedalam 4 dimensi yaitu, *belief in God, mindfulness, search for*

meaning dan feeling of security (Hardt *et al.*, 2012). Skala kepuasan kerja terdiri dari 20 aitem yang terbagi kedalam 5 dimensi yaitu, pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), teman kerja (*workers*), promosi (*promotion*) dan gaji (*pay*) (Smith, Kendall, & Hullin, dalam Luthans, 2006).

Kedua skala tersebut termasuk jenis skala Likert yang memiliki rentang skor antara 1 sampai 5. Semakin tinggi angka menandakan subjek semakin setuju dengan pernyataan yang ada pada skala dan semakin rendah angka menunjukkan subjek tidak setuju dengan pernyataan yang ada pada skala.

Subjek penelitian ini adalah *fresh graduate* lulusan universitas di Surabaya yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan maksimal 3 tahun setelah masa kelulusannya. Total subjek pada penelitian ini adalah 100 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *snowball sampling* yang tergolong dalam *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2010) *snowball sampling* adalah penyebaran skala yang dibantu oleh subjek penelitian dengan kriteria yang cocok untuk mendapatkan data dari relasi subjek tersebut.

Suatu skala dikatakan reliabel jika angka *alpha cronbatch reliability* menunjukkan angka diatas 0.6 (Sugiyono, 2010). Skor alpha *Cronbach* skala spiritualitas yang digunakan adalah 0,78 yang tergolong reliabel. Skala kepuasan kerja memiliki skor alpha *Cronbach* 0.6 yang tergolong cukup reliabel.

Uji normalitas penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dan untuk menguji hipotesis menggunakan *Pearson Product Moment*. Pengujian dibantu dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil uji asumsi, yaitu uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa sebaran data penelitian ini tergolong normal ($p = 0.2$; $p > 0.05$). Karena data tergolong normal, uji korelasi menggunakan *Pearson Product Moment*. Hasil uji korelasi antara spiritualitas dan kepuasan kerja menunjukkan ada korelasi yang signifikan ($r = 0.46$ dan $p = 0.000$). Dengan demikian hipotesis peneliti yang berbunyi “Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan spiritualitas pada *fresh graduate* lulusan universitas di Surabaya yang sudah bekerja” dinyatakan diterima. Jika skor spiritualitasnya naik, maka kepuasan kerjanya juga meningkat, sebaliknya jika spiritualitasnya menurun, maka kepuasan kerjanya juga turun.

Kepuasan kerja memiliki korelasi dengan dimensi spiritualitas antara lain, *belief in God* ($r = 0.304$, $p = 0.002$), *mindfulness* ($r = 0.474$, $p = 0.000$) dan *feeling of security* ($r = 0.389$, $p = 0.000$), namun kepuasan kerja tidak memiliki hubungan dengan dimensi *searching for meaning* ($r = 0.208$, $p = 0.038$).

Hal ini diduga karena dimensi *search for meaning* pada skala yang dikembangkan oleh Hardt *et al.* (2012) diujikan kepada responden yang berusia 39 hingga 44 tahun yang dimana dapat dikatakan golongan usia tersebut kurang cocok dengan subjek penelitian yang sedang diteliti. Dalam jurnal penelitian tersebut juga dinyatakan bahwa orang-orang yang cenderung dikategorikan “tua” memiliki skor *search for meaning* yang lebih besar dibandingkan mereka yang tergolong “muda”. Bisa jadi memang aspek *search for meaning* belum muncul atau belum berkembang pada golongan usia responden penelitian kali ini yang tergolong dalam kategori usia dewasa muda. Hurlock (1996) juga menjelaskan pada tahap dewasa muda, individu harus

mempersiapkan segalanya untuk transisi tahap kehidupannya dari remaja ke dewasa. Yang dipersiapkan salah satunya adalah kemapanaan dalam pekerjaan (gaji, jenjang karir yang jelas). Bisa jadi hal ini yang menyebabkan dimensi *search for meaning* tidak memiliki korelasi terhadap kepuasan kerja, karena asalkan kesempatan perkembangan karir dan juga gaji yang didapat oleh individu dirasa cukup untuk kehidupannya maka individu tersebut merasa puas meskipun ia tidak menemukan arti atau makna dalam pekerjaan yang ia jalani.

Peneliti juga memperkaya hasil penelitian dengan tabulasi silang. Tabulasi silang antara kepuasan kerja dan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden perempuan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan responden laki-laki. Responden perempuan memiliki jumlah presentase 71% jika kategori skor kepuasan kerja tinggi dan sangat tinggi dijumlahkan, sedangkan responden laki-laki memiliki jumlah presentase 53.5% jika skor kepuasan kerja tinggi dan sangat tinggi dijumlahkan. Hasil tabulasi silang antara spiritualitas dan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden perempuan memiliki tingkat spiritualitas lebih tinggi dibandingkan responden laki-laki. Responden perempuan memiliki total presentase skor spiritualitas tinggi dan sangat tinggi sebesar 100%, sedangkan responden laki-laki memiliki total presentase skor kepuasan kerja tinggi dan sangat tinggi 93.3%.

Hasil temuan dari tabulasi silang diatas mendukung hipotesis penelitian kali ini karena dapat dilihat bahwa presentase spiritualitas dan kepuasan kerja responden perempuan lebih tinggi dibandingkan responden laki-laki. Dengan kata lain, seiring dengan naiknya tingkat spiritualitas, kepuasan kerja dari responden juga ikut meningkat. Long (2005) dalam temuannya menyampaikan bahwa perempuan memiliki kepuasan kerja yang

lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal ini disebabkan karena perempuan cenderung memiliki ekspektasi yang lebih rendah dibandingkan laki-laki di tempat kerjanya.

SIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan spiritualitas pada *fresh graduate* lulusan universitas di Surabaya yang sudah bekerja dengan $r = 0.46$ dan $p = 0.02$ yang artinya selain ada hubungan positif, hubungan tersebut juga signifikan.

Karena ditemukan adanya hubungan positif antara spiritualitas dan kepuasan kerja, diharapkan temuan ini dapat diimplementasikan secara praktis oleh perusahaan. Contohnya dengan memberikan atau bahkan melakukan nilai-nilai spiritual di tempat kerja yang memiliki karyawan khususnya *fresh graduate*. Bagi karyawan *fresh graduate* diharapkan temuan penelitian ini dapat membantu mengatasi ketidakpuasan secara pekerjaan dan atau membantu meningkatkan kepuasan kerja dengan menerapkan nilai, tindakan atau kegiatan yang berhubungan dengan spiritualitas.

REFERENSI

- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page Publishing.
- Daeli, S. P. (2010). Hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementerian Dalam Negeri.
- Hardt, J., Schultz, S., Xander, C., Becker, G., & Dragan, M. (2012). The spirituality questionnaire: Core dimensions of spirituality. *Scientific Research*, 3(1), 116-122.
- Hurlock, E. B. (1996). *Psikologi perkembangan, suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Long, A. (2005). Happily ever after? A study of job satisfaction in Australia. *Journal the Economic Record*, 81(255), 303-321.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi, edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Nugroho, A., & Utomo, C. (2009). Pengaruh kepribadian terhadap kerja tim & kepuasan kerja individu.
- Schreurs, A. (2002). *Psychotherapy and spirituality: Integrating the spiritual Dimension into Therapeutic Practice*. London: Jessica Kingsley Publishers Ltd.
- Safitri, R. Y., & Nursalim, M. (2013). Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi turnover pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(2).
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Virdhani, M. H. (2016, May 20). Alasan generasi muda sering pindah kerja. *Okezone*. Retrieved from <https://news.okezone.com/read/2016/05/20/6/5/1393927/alasan-generasi-muda-sering-pindah-kerja>
- Xiu-yun, L., Qing-guo, Z., Yu-wen, Y., Zhi-hong, W., & Yu-bo, Z. (2010). Validity of job satisfaction survey scale in Chinese. *Journal of International Conference on Management Science & Engineering* (17th), 1008-1013.