

BAB V

PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dan saran atas hasil penelitian yang telah dilakukan. Pertama, peneliti akan menjelaskan kesimpulan atas hasil penelitian mengenai pengaruh dimensi-dimensi spiritualitas di dunia kerja terhadap kepuasan dosen dan karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pada bab ini juga dijelaskan beberapa saran dan keterbatasan dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil analisis one sample t-test menunjukkan *mean* pada masing masing variabel dalam penelitian ini. Dari empat variabel yang dihitung yang terdiri dari variabel makna pekerjaan, interaksi dengan komunitas, nilai organisasi, dan kepedulian, menunjukkan angka yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dosen dan karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta mempunyai persepsi yang tinggi terhadap variabel-variabel tersebut. Dari keempat variabel spiritualitas dalam penelitian ini, terdapat variabel makna pekerjaan dengan nilai *mean* tertinggi yaitu 4,0654, sedangkan nilai organisasi memiliki nilai *mean* terendah, yaitu 3,9281.

2. Hasil analisis regresi menunjukkan secara simultan bahwa variabel dimensi spiritualitas yang terdiri dari makna pekerjaan, interaksi dengan komunitas, nilai organisasi, dan kepedulian berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen dan karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dari hasil analisis regresi juga didapat hasil uji secara parsial yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat bahwa variabel makna pekerjaan mempunyai nilai beta sebesar 0,006 dan koefisien regresi (b) sebesar 0,24. Variabel interaksi dengan komunitas mempunyai nilai beta sebesar 0,025 dan koefisien regresi (b) sebesar 0,218. Variabel nilai organisasi mempunyai nilai beta sebesar 0,000 dan koefisien regresi (b) sebesar 0,368. Variabel kepedulian mempunyai nilai beta sebesar 0,015 dan koefisien regresi (b) sebesar 0,174. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa H1, H2, H3, dan H4 terbukti.

5.2 Implikasi Manajerial

Kepuasan kerja merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Cara meningkatkan kepuasan kerja pun bermacam-macam. Salah satu yang bisa dilakukan suatu organisasi atau perusahaan adalah dengan meningkatkan spiritualitas kerjanya. Spiritualitas yang dikembangkan di tempat kerja diharapkan dapat memulihkan kembali harmoni dalam hidup secara keseluruhan. Penelitian ini memfokuskan pada empat dimensi spiritualitas yang terdiri dari makna

pekerjaan, interaksi dengan komunitas, nilai organisasi, dan kepedulian. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa dimensi-dimensi spiritualitas tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen dan karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Secara umum, persepsi terhadap dimensi spiritualitas dosen dan karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta cukup tinggi dilihat dari hasil analisis *one sample t-test*, namun terdapat perbedaan nilai mean antarvariabel yang memberikan pengertian bahwa ada variabel yang persepsinya masih lebih rendah dari variabel yang lain. Hal ini dapat dijadikan masukan bagi Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk bisa meningkatkan spiritualitas di tempat kerja. Nilai organisasi merupakan dimensi spiritualitas yang mempunyai nilai mean terendah dibandingkan dengan variabel yang lainnya yaitu 3,9281. Maka dengan hasil ini, dapat dijadikan masukan bagi Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk meningkatkan persepsi dosen dan karyawan terhadap dimensi nilai organisasi. Hal ini menandakan bahwa masih ada dosen dan karyawan yang belum memahami yang jelas mengenai nilai-nilai di dalam organisasinya dalam hal ini adalah Universitas Atma Jaya Yogyakarta atau merasa tidak sejalan dengan misi organisasi.

Hasil dari penelitian ini juga lebih lanjut melihat variabel apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, dapat kita melihat nilai mean dari masing-masing pertanyaan. Terdapat perbedaan nilai mean dari masing-masing poin pertanyaan pada masing-masing variabel. Nilai *mean* ini dapat digunakan untuk melihat poin mana yang terlihat masih rendah dan kemudian bisa menjadi masukan ataupun saran bagi

Universitas Atma Jaya Yogyakarta dalam meningkatkan kepuasan kerja di tempat kerja.

Pada variabel makna pekerjaan, dapat dilihat bahwa nilai mean paling rendah pada poin pertanyaan nomor 5 (*Hampir setiap hari saya tidak sabar untuk segera pergi ke tempat kerja*), yang berarti bahwa karyawan tidak merasa bergairah untuk segera pergi ke tempat kerja. Hasil ini memberikan pengertian bahwa Universitas Atma Jaya Yogyakarta perlu memberikan pengertian kepada karyawannya bahwa para dosen dan karyawan perlu terlibat dalam pekerjaan yang memberikan makna terhadap hidupnya. Diharapkan para pekerja mengetahui dengan jelas makna pekerjaan yang dilakukannya dan tujuan hidupnya yang menjadikan dosen dan karyawan nantinya akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Organisasi juga sebaiknya mengarahkan suasana kerja yang menyenangkan dimana setiap kesulitan dalam pekerjaan yang dihadapi oleh dosen ataupun karyawan, dapat dibantu oleh sesama rekan kerja atau atasan untuk dapat memahami pekerjaan lebih baik.

Pada variabel interaksi dengan komunitas, dapat dilihat bahwa nilai mean paling rendah ada pada poin pertanyaan nomor 4 (*Ketika saya dalam keraguan / ketakutan, saya didorong untuk membicarakannya di tempat kerja saya*), yang berarti bahwa dosen dan karyawan masih merasa takut untuk membicarakan ketakutan atau keraguannya di tempat kerja. Suasana kerja yang kaku, bisa menjadi salah satu alasan mengapa para dosen dan karyawan merasa tidak terdorong dalam menyampaikan keraguan atau ketakutan yang dirasakannya. Birokrasi dan model manajemen organisasi ilmiah merekomendasikan spesialisasi,

yang pada gilirannya menimbulkan perasaan terisolasi dan terasing di antara para pekerja (Widyarini, 2008). Padahal dalam organisasi yang mengandalkan spiritualitas, dapat menjadikan organisasi ini menjadi sebuah kesatuan yang menyeluruh dan menjadikan seseorang dapat terkoneksi satu sama lain, sehingga Universitas Atma Jaya Yogyakarta perlu menjadikan organisasi dalam institusi ini menjadi satu kesatuan dan saling terhubung. Hal ini bisa didapat dengan membuat suasana kerja lebih bersahabat dan mengedepankan kebersamaan. Misalnya dapat melakukan *outing* secara berkala agar hubungan antarpegawai menjadi lebih dekat.

Pada variabel nilai organisasi, dapat dilihat bahwa nilai mean paling rendah ada pada poin pertanyaan nomor 4 (*Organisasi saya menaruh perhatian tentang meningkat atau tidaknya semangat saya*), yang berarti bahwa dosen dan karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta merasa tidak mendapatkan perhatian yang cukup dari institusi terkait tentang peningkatan atau penurunan semangat kerjanya. Secara pribadi maupun organisasi, adanya dukungan dan penghargaan bisa menjadikan semangat kerja serta kepuasan kerja meningkat. Hal ini perlu dipertimbangkan oleh institusi Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk memberikan perhatian lebih kepada seluruh dosen dan karyawannya agar merasa lebih dihargai dalam pekerjaannya. Diperlukan metode yang tepat agar bentuk perhatian kepada dosen dan karyawannya dapat tersampaikan dengan baik. Metode yang bisa dilakukan antara lain dengan memberikan penghargaan dan dukungan atas semangat kerja dari dosen dan karyawannya. Misalnya dengan memberikan predikat “karyawan terbaik bulan ini”.

Pada variabel kepedulian, dapat dilihat bahwa nilai mean paling rendah ada pada poin pertanyaan nomor 4 (*Saya menyadari kebutuhan dari rekan kerja saya*), yang berarti bahwa dosen dan karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta masih belum peka terhadap kebutuhan dari rekan kerjanya. Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebaiknya memberntuk suasana kerja yang lebih kondusif dan bersahabat dengan suasana kekeluargaan yang membuat para dosen dan karyawan bersimpati satu sama lain, tidak hanya sebatas satu kantor atau satu fakultas aja, namun dengan kantor lain dan fakultas lain secara menyeluruh. Misalnya dengan melakukan pengarahan atau briefing sebelum pekerjaan dimulai untuk membicarakan agenda kerja, kesulitan yang dihadapi, maupun rencana kerja harian.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Berikutnya

Dalam penelitian ini, penulis menyadari adanya keterbatasan yaitu dimensi spiritualitas makna pekerjaan, interaksi dengan komunitas, nilai organisasi dan kepedulian tersebut bukan merupakan dimensi-dimensi utama yang bisa meningkatkan kepuasan kerja dosen dan karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Ada beberapa peneliti yang mendefinisikan dimensi-dimensi dan tolok ukur lain bagi spiritualitas. Sing dan Premajan (2009) yang dikutip oleh Herminingsih (2012), mengemukakan pengukuran spiritualitas bisa menggunakan 6 dimensi yang terdiri dari *service towards humankind, feeling the inner peace and calm, being vision and value led, inter connectedness, respect for others*, dan *self-awareness*. Selain itu, dalam penelitian ini bisa terjadi bias. Penelitian mengenai kepuasan kerja ini hanya mengandalkan satu organisasi saja untuk

diteliti yaitu Universitas Atma Jaya. Bias kemungkinan juga terjadi pada jawaban dari responden.

Selain itu, jumlah sampel yang relatif sedikit dan tidak memenuhi perwakilan yang setara antara dosen dan karyawan juga merupakan keterbatasan lain dalam penelitian ini. Oleh karena itu bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian dibidang ini, perlu memperbesar jumlah sampel. Saran lain adalah untuk memilih waktu penyebaran sampel yang tepat, supaya lebih banyak sampel bisa kembali ke peneliti untuk kemudian dapat diteliti lebih lanjut.

REFERENSI

Ariani, D. W. (2012). *Metode Penelitian Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Astin, A. W. (2004). Why Spirituality Deserves a Central Place in Liberal Education. *Proquest Research Library* , 34-41.

Claude, J., & Zamor, G. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review* , 63, 355.

Dandona, D. A. (2013). Spirituality at Workplace and Job Satisfaction. *International Journal of BioSciences, Alternative and Holistic Medicine* , IV (1), 1-9.

Djoko Purwanto, M. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2013). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality : A sTudy of the Private Insurance Sector in Punjab (India). *Springer Science + Business Media Dordrecht 2013* , 79-88.

Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* , I (2), 126-140.

Johan, R. (2002, Maret). Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur* , 6-31.

Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* (Eight Edition ed.). New York: Mc. Graw Hill.

Nawari. (2010). *Analisis Regresi dengan Ms Excel dan SPSS 17*. Jakarta: Elex Media Computindo.

Nurtjahjanti, H. (2010). Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip* , VII, 27-30.

Purwanto, M. (2007). *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behaviour* . New Jersey: Prentice Hall.

Spiegel, M. R., & Stephens, L. J. (2007). *Teori dan Soal-soal Statistik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sumarsono, M. S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suparmoko. (1996). *Metode Penelitian Praktis: Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi* (Edisi Ke-3 ed.). Yogyakarta: BPFE.

Trihendradi, C. (2012). *Step by Step SPSS 20 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Umar, H. (2001). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

VanVoorhis, C. R., & Morgann, B. L. (2007). Understanding Power and Rules of Thumb for Determining Sample Sizes. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology* , 43-50.

Widyarini, N. (2008, Januari 10). *Harian Kompas*. Dipetik Januari 15, 2015, dari Harian Kompas Web Site:

<http://health.kompas.com/read/2008/01/10/20074767/Spiritualitas.Masuk.Dunia.Kerja>