



## Urgensi Kepemimpinan Spiritual dan *Spiritual Entrepreneurship* dalam Membangun Kepuasan Kerja Karyawan

**Ahmad Razak<sup>1</sup>, Muh. Daud<sup>2</sup>, Najamuddin<sup>3</sup>, Hijrana T<sup>4</sup>**

Universitas Negeri Makassar

Email: hijrana.tasran@gmail.com

**Abstrak.** Kepemimpinan Spiritual dan *Spiritual entrepreneurship* adalah sebagai faktor yang sangat penting dalam membangun Kepuasan Kerja Karyawan. Seorang pemimpin mempunyai fungsi operasional utama dalam melaksanakan kegiatan dan tugas operasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui urgensi kepemimpinan spiritual dan *spiritual entrepreneurship* terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode Penelitian yang digunakan adalah *literatur review* terhadap beberapa jurnal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan spiritual dan *spiritual entrepreneurship* terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan spiritual dan *spiritual entrepreneurship* di sebuah perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Spiritual, *Spiritual Entrepreneurship*, dan Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

Proses pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan tidak terlepas dari pengaruh seorang pimpinan. Gaya kepemimpinan tentu akan mewarnai dinamika kerja pegawai atau karyawan perusahaan yang dipimpinnya. Kepemimpinan dianggap sebagai faktor penting yang sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin memiliki fungsi operasional utama dalam melaksanakan kegiatan dan tugas operasional sebuah perusahaan.

Gaya kepemimpinan spiritual akhir-akhir ini menjadi trend dikaji dalam berbagai sektor baik dalam kenegaraan, Pendidikan dan juga dalam perusahaan. Kepemimpinan spiritual mulai banyak diperkenalkan dan digandrungi saat ini. Kepemimpinan spiritual merupakan konsep kepemimpinan yang adaptif dan mampu menjawab tantangan abad 21 yang sarat dengan perubahan dan tidak terjawab oleh kepemimpinan organisasi pada masa sekarang ini (Sureskiarti, 2015). Tobroni (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan, akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari *ethical malaise dan ethical crisis*. Gaya kepemimpinan spiritual juga cenderung diterapkan pada perusahaan yang pemimpinnya memiliki karakteristik *spiritual entrepreneurship*.

Selain kepemimpinan spiritual hal lain yang mesti dimiliki seorang pemimpin untuk memajukan dan menggairahkan kinerja perusahaan adalah karakter *spiritual entrepreneurship*. *Entrepreneurship* atau kewirausahaan adalah suatu usaha kreatif yang dibangun berdasarkan inovasi dalam rangka menghasilkan nilai tambah, memberi manfaat, menciptakan lapangan kerja dan hasilnya berguna bagi orang lain. Perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat mempertahankan kinerja karyawan. Lock (Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan kemampuan karyawan, sehingga karyawan perlu menguasai pekerjaannya sendiri. Seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan berdampak positif pada pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja harus diciptakan secara maksimal untuk meningkatkan semangat kerja, pengabdian, kedisiplinan, dan kinerja karyawan. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, sehingga setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawaty (2016) tentang pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan spiritual juga mampu membentuk sikap kerja yang positif terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut mendorong lahirnya perasaan nyaman dan menyenangkan (kepuasan kerja) sehingga berdampak pada perilaku kerja yang produktif. Penelitian lain juga dilakukan oleh Puspitasari (2019) tentang kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan dan perawat di Rumah Sakit Sultan Agung Semarang. Kepemimpinan spiritual yang diterapkan dapat menyentuh aspek interpersonal tetapi juga intrapersonal perawat sehingga dapat menimbulkan sikap kepuasan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, diperlukan pemahaman lebih jauh tentang pengelolaan sumber daya manusia dan kepemimpinan di sebuah perusahaan, oleh karena itu penulis bermaksud untuk meneliti pengaruh kepemimpinan spiritual dan karakter spiritual *interpreneurship* terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **SPIRITUAL ENTERPRENEURSHIP**

#### **1. Definisi Spiritual Entrepreneurship**

Zimmerer (Kristanto, 2009) mengemukakan bahwa kewirausahaan sebagai suatu proses penerapan kreativitas dan inovasi dalam memecahkan persoalan dan

menemukan peluang untuk memperbaiki kehidupan atau usaha. Dalam hal ini berarti bahwa untuk menciptakan sesuatu diperlukan suatu kreativitas dan jiwa inovator yang tinggi. Seorang yang memiliki kreativitas dan jiwa inovator tentu berfikir untuk mencari dan menciptakan peluang yang baru agar lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Askar (2006) spiritual adalah segala hal yang digunakan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yang menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Menurut Pasiak (2004) spiritual berkaitan dengan hal-hal yang transenden. Ia adalah bagian terdalam dan terpenting dalam diri manusia. Jika ditarik garis besarnya, maka spiritual akan mengarah pada konteks lebih luas, transenden, pemecahan dengan menghubungkan spiritual dengan ketuhanan. Menurut Abdulllah (2011) dasar dari munculnya spiritual entrepreneur yaitu bagaimana kita berniaga dengan tetap menggunakan rambu-rambu yang sudah ditetapkan oleh agama (Tuhan). Secara ringkas, spiritual entrepreneur adalah suatu proses penerapan usaha dalam memecahkan persoalan dan menemukan peluang untuk memperbaiki kehidupan dengan berlandaskan sikap-sikap religiusitas.

Di dalam al Qur'an sendiri menjelaskan tentang spiritual interpreneurship, dimana setiap usaha dalam mencari karunia tidak bisa dilepaskan dengan keterlibatan Tuhan di dalamnya. Seperti yang tertuang di dalam surah al-qhasash: 77 yang artinya *" dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat biklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

## 2. Ciri-ciri *Spiritual* Enterpreneurship

Menurut Sukardi (Widiharto, Kusdaryani, Setiawan: 2015) karakteristik entrepreneurship, yaitu:

- a. Sifat Instrumental . Selalu memanfaatkan segala sesuatu yang ada dalam lingkungannya demi tercapainya tujuan pribadi dalam berusaha.
- b. Sifat Prestatif . Selalu tampil lebih baik, lebih efektif dibandingkan dengan hasil yang tercapai sebelumnya.
- c. Sifat Keluwesan Bergaul . Selalu berusaha untuk cepat menyesuaikan diri dalam berbagai situasi hubungan antar manusia. Aktif bergaul, membina kenalan-kenalan dan mencari kenalan baru, serta berusaha untuk dapat terlibat dengan orang-orang yang ditemui dalam kegiatan sehari-hari.
- d. Sifat Kerja Keras . Selalu terlibat dalam situasi kerja, tidak mudah menyerah sebelum pekerjaan selesai. Mengutamakan kerja dan mengisi waktu yang ada dengan perbuatan nyata untuk mencapai tujuan.
- e. Sifat Keyakinan Diri . Selalu percaya pada kemampuan diri, tidak ragu-ragu dalam bertindak, bahkan berkecenderungan untuk melibatkan diri secara langsung

dalam berbagai situasi dengan optimism untuk berhasil.

- f. Sifat Pengambilan Resiko . Selalu memperhitungkan keberhasilan dan kegagalan dalam setiap kegiatan khususnya untuk mencapai keinginannya dan akan melangkah apabila kemungkinan untuk gagal tidak terlalu besar.
- g. Sifat Kendali . Dalam menghadapi berbagai situasi selalu mengacu pada kekuatan dan kelemahan pribadi dan batas-batas kemampuan dalam berusaha. Selalu menyadari dengan adanya pengendalian diri, maka setiap kegiatan yang dilakukan menjadi lebih terarah dalam mencapai tujuan.
- h. Sifat Inovatif. Selalu mendekati berbagai masalah dengan berusaha menggunakan cara-cara baru yang lebih bermanfaat. Terbuka terhadap gagasan, pandangan, dan penemuan baru yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya. Tidak terpaku pada masa lalu, tapi selalu berpandangan ke depan untuk mencari cara-cara baru atau memperbaiki cara-cara yang biasa dilakukan orang lain untuk meningkatkan kinerja. Cenderung melakukan sesuatu dengan cara yang khas, unik dari hasil pemikirannya.
- i. Sifat kemandirian. Selalu mengembalikan perbuatannya sebagai tanggungjawab pribadi. keberhasilan dan kegagalan merupakan konsekuensi pribadi wirausaha. mementingkan otonomi dalam bertindak, pengambilan keputusan dan pemilihan berbagai kegiatan dalam mencapai tujuan.

Menurut Tasbillah (2012) sifat yang dimiliki oleh seorang spiritual entrepreneurship yang sesuai dengan ajaran agama Islam adalah: Sifat Takwa, Tawakkal, Zikir, dan Syukur, Jujur, niat suci, motivasi ibadah, azzama (bangun lebih pagi), toleransi, bersakan dan berinfaq, menjaga silaturrahim.

Adapun ciri-ciri spiritual entrepreneurship menurut Abdullah (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Kerja keras. Salah satu atribut kerja keras adalah pengalokasian waktu sekitar 10 jam sehari untuk mengurus bisnis. Itu adalah waktu ideal, kemudian masih memiliki kehidupan lain selaku manusia seperti beribadah, berbakti pada keluarga, dan berinteraksi dengan relasi dan teman. Kerja keras ini sesungguhnya merupakan ajaran Islam juga. Dari Ibnu Umar ra bersabda, 'Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mu'min yang bekerja dengan giat', (HR. Imam Tabrani, dalam Al-Mu'jam Al-Aushth VII/380).
- b. Kerja cerdas. Sekedar kerja keras, hasil yang didapatkan belum optimal. Butuh diimbangi dengan kerja cerdas untuk melipat gandakan hasil usaha. Karena itu, untuk bisa bekerja cerdas, seseorang perlu menimba ilmu dari siapa saja, bukan berbisnis dengan nol ilmu dan pengalaman. Oleh karena itu setidaknya seorang pebisnis memerlukan seorang partner yang memberi arahan usaha. Kerja cerdas dapat dilakukan juga dengan cara berinvestasi atau membeli bisnis yang sudah berjalan dan bisa diandalkan. Dengan berinvestasi, seorang pebisnis dapat bekerjasama dengan mereka yang sudah menjalankan bisnisnya dan memiliki

ilmu dan pengalaman.

- c. Berdoa dan minta didoakan. Inilah yang menjadi pembeda sipiritual entrepreneurship. Kerja keras, kerja cerdas, adalah upaya manusia yang memiliki keterbatasan. Tetapi doa adalah upaya manusia untuk meminta pertolongan pada Yang Maha Berkehendak.

Menurut Syahrial (2010) ciri khas spiritual enterpreneurship adalah sebagai berikut:

- a. Orientasi Mengejar Kehidupan Akhirat: sebagai atap rumah yang mampu menaungi segala gerak dan kehidupan pengusaha muslim didunia modern dengan keanekaragaman persoalan yang dihadapi, perubahan tatanilai, integritas budaya, kecenderungan menuju kearah globalisasi.
- b. Mengingat Mati: sebagai katalisator, penyeimbang atau penguat sebuah rangkaian atap dengan tiang.
- c. Selalu Berdzikir: sebuah penjernihan atau keindahan yang merangkai kokoh atap dan tiang-tiangnya.
- d. Khalifatulloh Fil Ardhi: sebagai pondasi yang kokoh dengan landasan visi yang kuat.
- e. Mencintai Allah dan Rasul-Nya serta berjihad di jalan-Nya: sebagai landasan dasar karena tertanam misi yang diamanatkan oleh Allah SWT.

## **KEPEMIMPINAN SPIRITUAL**

### 1. Definisi Kepemimpinan Spiritual

Tenner dan Detoro (1993) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan. Robbin (2002) mengemukakan bahwa terdapat empat implikasi penting dalam definisi kepemimpinan meliputi:

- a. Kepemimpinan sebagai suatu proses dalam upaya mencapai tujuan
- b. Kepemimpinan menyangkut interaksi antar manusia
- c. Kepemimpinan adalah mencapai sukses melalui tiga pendekatan yakni: pertama, mencapai tujuan secara mandiri, kedua mencapai tujuan melalui orang lain, ketiga mencapai tujuan bersama-sama orang lain.
- d. Kepemimpinan merupakan sifat atau karakter di dalam membina dan mengarahkan aktivitas seseorang atau sekelompok orang.

Gani (2013) mengemukakan bahwa spiritualitas dijelaskan dan dimasukkan dalam berbagai konsep dan nilai-nilai seperti: transdental, keseimbangan, kesucian, mencintai dan mementingkan kepentingan orang lain, makna dalam hidup, hidup yang selaras dengan alam semesta, dan kesadaran ada sesuatu atau seseorang yang lebih dari diri sendiri (Tuhan atau energi) yang menyediakan energi dan kebijaksanaan yang melampaui aspek materi kehidupan. Altman (2010) mengemukakan bahwa

kepemimpinan spiritual adalah hubungan dengan diri sendiri dan orang lain, sikap melayani, mengesampingkan ego seseorang untuk hal yang baik, kesehatan total, kesadaran moral, harapan positif, menambah nilai pada diri sendiri dan orang lain. Kunci kualitas seorang pemimpin spiritual adalah pemahaman tentang diri sendiri dan orang lain, intuisi yang kuat, bekerja berdasarkan cinta, memiliki pandangan yang saling terkait dengan tugas, staf dan proses, serta visi yang jelas.

Fry (2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan kebutuhan dasar pemimpin dan pengikut untuk bertahan secara spiritual sehingga mereka dapat menjadi lebih terorganisir untuk berkomitmen dan produktif. Kepemimpinan spiritual terdiri dari kombinasi nilai-nilai, sikap, dan perilaku untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik untuk sehingga memiliki rasa pertahanan spiritual melalui panggilan dan keanggotaan. Hal ini memerlukan penciptaan visi di mana anggota organisasi (pemimpin dan pengikut) merasakan keterpanggilan (*calling*) dalam kehidupan, memiliki makna dan tujuan, dan membuat sebuah perbedaan. Penetapan budaya organisasi sosial yang didasarkan pada nilai-nilai yang mementingkan kepentingan orang lain (*altruistic love*) dimana pemimpin dan pengikut memiliki rasa keanggotaan (*membership*), merasa dipahami dan dihargai, memiliki kepedulian, perhatian dan penghargaan untuk diri sendiri dan orang lain.

## 2. Aspek-aspek Kepemimpinan Spiritual

Menurut Fry (2003), terdapat tiga aspek dari kepemimpinan spiritual, yaitu:

- a. Visi (*Vision*). Visi adalah sesuatu yang diimpikan, keadaan yang dicita-citakan yang dicapai pada masa mendatang. Visi memberi inspirasi dan motivasi kepada pemimpin dan pengikut. Visi menarik dan mendorong pemimpin serta pengikut untuk bergerak kearah tertentu. Visi dalam kontekstual kepemimpinan spiritual menunjukkan adanya tampilan kinerja yang ingin dicapai oleh seluruh anggota organisasi sehingga diperlukan upaya dan usaha serta strategi untuk mencapainya.
- b. Cinta Altruistik (*Altruistic Love*) Cinta altruistik adalah suatu perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian, dan apresiasi untuk diri dan sesama.
- c. Harapan (*hope*). Harapan merupakan kepastian dari suatu yang diharapkan, sanksi dari suatu yang tak terlihat. Keyakinan lebih dari sekedar sebuah harapan atau suatu pengharapan atas suatu yang diinginkan.

## KEPUASAN KERJA

### 1. Definisi Kepuasan Kerja.

Suwarno dan Priansa (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Wibowo (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan

seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama karyawan. Handoko (2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003). Greenberg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, Gibson (2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka.

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Martoyo (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

## 2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Smith, dkk (Munandar: 2004) mengemukakan bahwa terdapat 5 (lima) aspek kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.
- b. Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.
- c. Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
- d. Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.
- e. Kepuasan terhadap rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana keompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan

kepuasan kerja pegawai.

Wexley dan Yukl (2005), mengemukakan bahwa berdasarkan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terdiri 7 (tujuh) aspek yaitu sebagai berikut:

- a. Kompensasi. Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.
- b. Supervisi. Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.
- c. Pekerjaan itu sendiri. Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.
- d. Hubungan dengan rekan kerja. Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya.
- e. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan pegawai.
- f. Kesempatan memperoleh perubahan status. Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai.
- g. Keamanan kerja. Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) aspek yaitu sebagai berikut:

- a. Gaji. Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.
- b. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.
- c. Promosi. Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya

- yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.
- d. Kelompok kerja. Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.
  - e. Pengawasan. Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.
  - f. Kelompok Kerja. Di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka / literatur review. Metode penelitian yang dilakukan dengan menerapkan pendekatan kajian literatur yaitu mengkaji artikel penelitian atau jurnal penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan. Setelah mengumpulkan beberapa jurnal yang telah dipublikasikan maka peneliti menganalisis dan menyimpulkan agar mendapatkan kesimpulan yang sesuai dengan metode studi literatur tersebut. Kata kunci yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan jurnal yang telah dipublikasikan adalah kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kakiay (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja guru sebesar 41,8%. Pengaruh kepemimpinan spiritual bertujuan untuk mendorong gairah kerja karyawan atau memotivasi karyawan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga guru merasakan kepuasan yang merupakan tujuan dari pekerjaan sebagai guru.

Fauzi (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pemimpin dengan kecerdasan spiritual yang tinggi mampu memberi makna ibadah setiap perilakunya yang dilandasi dengan pemikiran yang jernih (fitrah), bijaksana menjalankan tugas, tekun berdoa, jujur, rendah hati, pemaaf, toleran dan lemah lembut. Dampak dari kecerdasan emosional dan spiritual kepala sekolah yang tinggi akan berimbas pula pada guru terutama dalam proses pembelajaran di kelas. Guru tampil sebagai sosok pribadi yang dapat diteladani, digugu, menanamkan kasih sayang, kepedulian,

kesabaran, kreativitas, rendah hati, bijaksana, berkomitmen tinggi dan kejujuran bagi peserta didiknya. Jika kepala sekolah dan guru dapat memerankan dengan baik aspek-aspek kecerdasan emosional dan spiritual tersebut, maka iklim sekolah sangat kondusif sehingga menghasilkan peserta didik yang berkarakter tangguh.

Rahayu (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja pada karyawan bank syariah, dimana semakin tinggi kepemimpinan spiritual yang dimiliki pemimpin maka akan meningkatkan komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja yang juga semakin tinggi. Diketahui pula bahwa masih terdapat 27.2% dari komitmen afektif dipengaruhi oleh variabel selain kepemimpinan spiritual dan spiritualitas di tempat kerja.

Fortuna, Soesilo, dan Setyorini (2021) dalam penelitiannya menunjukkan hasil analisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan Hotel D'Emmerick Salib Putih Salatiga memperoleh hasil F hitung sebesar 62,821 dengan sig. = 0,000 dan R square 0,594. Oleh karena itu nilai sig. < 0,05 yang artinya kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel D'Emmerick Salib Putih Salatiga sebesar 59,4 % dan sisanya sebesar 40,6 % dipengaruhi dari variabel lain.

Fortuna (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin harus bisa membuat karyawannya dapat menerapkan atau meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dengan cara membangun spiritualisme di dalam diri seseorang guna untuk membangkitkan mental atau rohani berupa keyakinan, ideologi, pedoman atau tuntutan, iman dan etika tidak hanya merubah karakter dan perilaku karyawannya saja, salah satu upaya yang dilakukan seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan adalah dengan menerapkan gaya spiritual.

Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam rangka untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi SDM dan tenaga kerja. Sedemikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan suatu organisasi (Siagian, 2016).

Diera post truth perbincangan tentang spiritual semakin marak diberbagai perusahaan dan organisasi. Nampaknya spiritual dalam kepemimpinan dan entrepreneurship semakin digandrungi karena dipandang dapat memberikan pengaruh dan efek terhadap performance kerja dan kepuasan kerja karyawan dan perusahaan.

Selain kepemimpinan spiritual, spiritual entrepreneurship juga merupakan unsur yang penting dimiliki. Seperti yang diuraikan oleh Hamzah (2021) bahwa nilai-



nilai spiritualitas kewirausahaan perlu tercermin dalam sikap dan perilaku pelaku usaha, seperti sikap jujur, amanah, menjauhi kecurangan, percaya diri (*self confidence*), dan berorientasi tugas dan hasil. Menurut Umami dan Santoso (2020) menyebutkan bahwa di dalam Islam para pedagang diperintahkan untuk menjalankan bisnisnya dengan nilai-nilai karakter spiritual. Karena kunci kesuksesan dalam berwirausaha sangat ditentukan kualitas spiritual interpreneurnya.

## SIMPULAN

Tercapainya kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan, sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan mengakibatkan target dan tujuan perusahaan terhambat. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan spiritual dan karakter *spiritual interpreneurship*. Dalam hal ini kepemimpinan spiritual dan penerapan spiritual entrepreneurship berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2011). *Wirausaha Berbasis Syari'ah*. Banjarmasin: Penerbit Antasari Press.
- Altman, Y. (2010). *In Search of Spiritual Leadership*. *Human Resource Management International Digest*, 18(6), 35–38.
- Askar. (2006). *Potensi dan Kekuatan Kecerdasan pada Manusia (IQ, EQ, SQ) dan Kaitannya dengan Wahyu*. *Jurnal Hunafa*. Vol. 3. No.3: 215-230.
- Fauzi, I. (2016). Kepemimpinan Spiritual Dalam Pengembangan Kompetensi Guru. *Jurnal PESAT*, 2 (4), 61-90.
- Fortuna, E. B. (2020). Pentingnya Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 14-18.
- Fortuna, E. B., Soesilo, T. D., & Setyorini. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Hotel D'emmerick Salatiga. *Open Journal*, 16 (4), 6669-6676.
- Fry, W. L. (2003). *Toward a theory of Spiritual Leadership*, *The Leadership Quarterly*, (14), 693-727.
- Gani, M. O., Junaidah, H., & Yusof, I. (2013). *Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance*. *Employee Relationship*, (35), 4, Emerald Group Publishing Limited.
- Hamzah. (2021). Nilai-nilai Spiritual Entrepreneurship (Kewirausahaan) dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Pemikiran Ekonomi Islam*. Vol. 4 (1), h. 43-57.
- Kakiay, A. N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Psikologi*, 10 (2), 148-151.
- Kristanto, H. (2009). *Kewirausahaan Entrepreneurship*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Pasiak. T. (2004). *Revolusi IQ, EQ, SQ antara Neurosains dan Al-Quran*. Bandung: Mizan.



- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang). *Jurnal Ekobis*, 20 (1),73-84.
- Rahayu, S. (2016). Kontribusi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Afektif Melalui Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Karyawan Bank Syariah Di Kota Yogyakarta. *Jurnal PSIKOLOGIKA*, 21 (1),1-11.
- Rahmawaty. A. (2016). Model Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT sekabupaten Pati. *Jurnal Iqtishadia*, 9 (2), 276-303.
- Siagian, S. P (2016). Administrasi Penabangunan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Sureskiarti, Enok. (2015). Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Dr. H. Soewondo Kendal. *Tesis*, Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro, Semarang.
- Syahrial, Muhammad. (2010). Dari Aktivist Mahasiswa Menjadi Pengusaha Nasional. LP3I.
- Tasbillah, Muhammad. (2012). Pengelolaan Kewirausahaan Menurut Ajaran Agama Islam (*online website*).
- Tenner, A. R & Detoro I. J. (1993). *Total Quality Management*. USA: Addison WesleyPublishing Company.
- Tobroni. (2005). Perilaku Kepemimpinan Spiritual dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan dan Pembelajaran. *Disertasi*, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Umami, W.R dan Santoso, Hadi.. (2021). Spiritual Entrepreneurship dan Relevansinya Pada Pendidikan Agama Islam Dikeluarga. *ACADEMIA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* Vol. 3 (1), h, 44-58.
- Widiharto, A., Kusdaryani, W., Setiawan, A. (2015). Pembelajaran Berbasis Proyek pada Mata Kuliah Psikologi Kewirausahaan dalam meningkatkan Sikap Entrepreneurship Mahasiswa Semester VII BK. Makassar