

14

by Ribhan Ribhan

Submission date: 28-Jan-2022 11:44AM (UTC+0700)

Submission ID: 1749774069

File name: C.pdf (1.5M)

Word count: 14981

Character count: 95942

Volume 14 No. 2, Mei 2018

ISSN 1411 - 9366

**PENGARUH ADVETISITY QUOTEINT DAN EMOTIONAL INTELIGENCE
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUDI STARCH & SWEETENER
TBK LAMPUNG UTARA**

Diana Ekasari | Ayi Ahadiyat | Lia Andriani

**PENGARUH FAMILY OWNERSHIP DAN PROPOSAL ANGGOTA
KELUARGA PADA DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN**

Lia Purnamasari | Hidayat Wiweko | R.A. Fiska Huzaimah

**PENGARUH CORPRATE GOVERNANCE TERHADAP
KEBIJAKAN DIVIDEN**

Vina Sonia Kurnianti | Sri Hasnawati | Igo Febrianto

4

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN SIKAP
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Muhammad Marzuki Khasan | Ribhan | Dina Safitri

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK
UNTUK MENINGKATKAN MINAT BELI ULANG KONSUMEN DI
AMNESTI KOPI BANDAR LAMPUNG**

Rivan Aji Purnomo | Aida Sari | Rinaldi Bursan

**PENGARUH PROMOSI PENJUALAN TERHADAP PEMBELIAN IMPULSIF
PADA PELANGGAN SWALAYAN SURYA TIRTAYASA
BANDAR LAMPUNG**

Della Melysa | Driya Wiryawan | Afri Aripin

JURNAL
BISNIS dan
MANAJEMEN

Vol.
14

No. 2

Hal. 111 - 248

Bandar Lampung
Mei 2018



3 771411 936004

PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN SIKAP KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Oleh :

Muhammad Marzuki Khasan¹

Ribhan²

Dina Safitri³

(Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung)¹

(Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung)^{2,3}

mmarzuki.khasan@students.unila.ac.id

ribhan1968@co.id

dina.safitri@feb.unila.ac.id

ABSTRAK

Prestasi kerja merupakan suatu penilaian yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan (karyawan) memiliki peranan vital dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Prestasi kerja karyawan menjadi salah satu hal yang mendorong keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja. Sesuai dengan uraian tersebut diduga terdapat tiga faktor yang mempengaruhi yaitu modal psikologis, spiritualitas di tempat kerja dan sikap kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara modal psikologis, spiritualitas di tempat kerja, prestasi kerja karyawan dan sikap kerja, serta peranannya dalam memediasi pengaruh modal psikologis dan spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi Majalah Fortune Indonesia.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan dianalisis menggunakan structural equation modelling (SEM). Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban 180 responden karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi Majalah Fortune Indonesia.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hasil pengujian terdukung. Sikap kerja terbukti memediasi pengaruh modal psikologis dan spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Harapan menjadi dimensi yang memiliki pengaruh paling baik untuk variabel modal psikologis. Kehidupan batin menjadi dimensi yang memiliki pengaruh paling baik untuk variabel spiritualitas di tempat kerja. Sedangkan kepuasan kerja terbukti menjadi dimensi yang memiliki pengaruh paling baik untuk variabel sikap kerja. Karyawan dan perusahaan sebagai sebuah satu kesatuan dalam hubungan industrial harus selalu berupaya meningkatkan dan menjaga prestasi kerja, yaitu dengan mengelola dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Kata Kunci: Modal Psikologis, Spiritualitas di Tempat Kerja, Prestasi Kerja Karyawan, Sikap Kerja

THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND SPIRITUALITY AT WORK ON THE JOB PERFORMANCE WITH WORK ATTITUDE AS MEDIATING VARIABLE

By :

Muhammad Marzuki Khasan¹

Ribhan²

Dina Safitri³

(Alumni of the Faculty of Economics and Business, University of Lampung)¹

(Lecturer at the Faculty of Economics and Business, University of Lampung)^{2,3}

mmarzuki.khasan@students.unila.ac.id

ribhan1968@co.id

dina.safitri@feb.unila.ac.id

ABSTRACT

Job performance is an assessment that serve as a benchmark to assess human resources in a company. Human is the most decisive resource in achieving the desired goals company. Human resources in the company (employees) have a vital role in efforts to achieve corporate goals. Employee achievement becomes one of the things that drive the success of the company in achieving a goal. There are various factors that can affect the level of job performance. In accordance with the description allegedly there are three factors that influence the psychological capital, spirituality at work and work attitude. This study aims to analyze the relationship between psychological capital, spirituality at work, job performance and work attitudes, as well as its role in mediating the influence of psychological capital and spirituality at work on job performance in 10 top Indonesian companies in 2014 by Fortune Indonesia Magazine.

This research was conducted by using descriptive quantitative method and analyzed by using structural equation modeling (SEM). The data used in this study used primary data obtained from the answers of 180 employees respondents who worked in 10 Indonesian top companies 2014 by Fortune Indonesia Magazine.

The findings of this study indicate that all the test results are supported. Work attitude is proven to mediate the influence of psychological capital and spirituality at work on job performance. Hope into dimensions that have the best influence for psychological capital variables. The inner life becomes the dimension that has the best influence for the spiritual at work. While job satisfaction proved to be the dimension that has the best influence for work attitude variable. Employees and companies as a single entity in industrial relations must always strive to improve and maintain job performance, namely by managing and taking into account the factors that influence it.

Keywords: Psychological Capital, Spirituality at Work, Job Performance, Work Attitude

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi yang ingin berhasil dan sukses selalu berupaya mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik dan tepat. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012). Tujuan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan memiliki motivasi yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, misalnya ada yang membutuhkan pengakuan, uang, penghargaan dan ada yang memerlukan tempat untuk bersosialisasi (Sufya, 2015). Salah satu contoh perbedaan motivasi tersebut adalah komitmen seorang karyawan yang kompeten dalam perusahaan, ia akan tetap bertahan dalam perusahaan dan menolak tawaran pekerjaan lain meskipun gaji dan fasilitas yang diberikan jauh lebih baik. Motivasi seseorang dalam bekerja berkaitan dengan konteks sosial dan psikologis seseorang dalam pekerjaan. Psikologis merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap diri individu secara langsung. Psikologis menjadi sebuah modal bagi seorang individu dalam menjalankan berbagai kegiatan dalam kehidupannya. Modal psikologis (psychological capital atau yang disingkat dengan PsyCap) merupakan salah satu faktor internal yang terdapat dalam diri karyawan.

Luthans, et al. (2007a) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan modal psikologis adalah suatu kondisi psikologis tertentu yang bersifat positif pada suatu individu yang dicirikan dengan empat karakteristik, yaitu: pertama, memiliki kepercayaan diri dalam melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang. Kedua, memiliki atribusi yang positif akan kesuksesan sekarang dan di masa depan. Ketiga, berusaha keras untuk mencapai tujuan, dan jika dibutuhkan individu tersebut akan mengarahkan pergerakannya ke arah tujuan dan harapan tersebut agar dapat mencapai kesuksesan. Keempat, individu tersebut akan mampu bertahan dan berusaha lebih baik lagi agar dapat mencapai kesuksesan ketika dirinya mendapatkan masalah.

Setiap organisasi perlu beradaptasi dengan pengembangan modal psikologis untuk menjadikan organisasi lebih unik dan spesifik, hal ini perlu dilakukan untuk mencapai keunggulan kompetitif (Luthans dan Youssef, 2004 dalam Sufya, 2015). Contoh pentingnya pengembangan modal psikologis dalam perusahaan adalah kepercayaan diri karyawan baru yang belum tentu maksimal dengan pekerjaan baru mereka, hal ini mengharuskan usaha dari individu untuk proaktif pada diri mereka sendiri, manajer dan rekan-rekan kerja untuk meningkatkan kepercayaan diri individu tersebut dalam pekerjaan barunya. Menurut Luthans, et al. (2007b)

keunggulan kompetitif yang harus dimiliki oleh organisasi diperoleh melalui investasi, memanfaatkan, mengembangkan dan mengelola modal psikologis.

Modal psikologis yang baik dari setiap individu akan memberikan hasil yang relevan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Azmoodeh dan Dizgah (2015) modal psikologis dengan komponennya berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Nafei (2015) menyatakan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sikap dan kinerja karyawan, modal psikologis juga berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja karyawan yang dimediasi oleh variabel sikap kerja (Kappagoda et al., 2014b). Hal lain menyebutkan bahwa modal psikologis berkorelasi positif dengan evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan oleh manajer dalam dua studi lapangan yang berbeda (Avey dan Nimnicht, 2009). Frederikson (2001) mengungkapkan bahwa tingkat kepositifan (optimisme) yang tinggi pada karyawan akan berkontribusi dalam mempertahankan tingkatan motivasi dan kinerja individu yang lebih tinggi. Kondisi iklim psikologis yang baik di tempat kerja membentuk modal psikologis yang kuat pada diri individu, ¹³ salah satu jenis iklim psikologis adalah spiritualitas di tempat kerja (Duchon dan Plowman, 2005 dalam Yogatama dan Widyarini, 2015).

¹² Spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian perusahaan dalam sistem manajerial era modernisme. Spiritualitas di tempat kerja merupakan topik baru dalam psikologi keorganisasian yang berkaitan dengan konstruk yang menunjukkan peningkatan kualitas kinerja (Yogatama dan Widyarini, 2015). Penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja di Indonesia belum terlalu banyak ditemukan, sehingga menarik untuk dikembangkan dan dianalisis lebih mendalam. Spiritualitas di tempat kerja sebagai salah satu jenis iklim psikologis memiliki keserasian dan keterkaitan dengan modal psikologis yang dimiliki oleh seorang karyawan karena keduanya merupakan faktor internal yang berasal dari dalam diri individu, sehingga menarik untuk dilakukan penelitian secara bersama.

Merebaknya spiritualitas di tempat kerja dalam pekerjaan di Indonesia merupakan dampak dari perkembangannya di Barat (Mulawarman, 2008 dalam Nurtjahjanti, 2010). Menurut Marques, et al. (2005) dalam Nurtjahjanti (2010) terdapat berbagai alasan yang mendukung tumbuhnya ketertarikan perusahaan-perusahaan di Amerika dalam mengembangkan spiritualitas di tempat kerja, yaitu: pertama, semakin tingginya tingkat persaingan global yang menuntut kreativitas para karyawan dalam bekerja sehingga mengharuskan pemimpin suatu organisasi menyadari hal tersebut. Kedua, banyaknya karyawan yang merasa kehilangan semangat ketika berada di lingkungan kerja akibat terjadinya perampangan, perancangan ulang dan pemberhentian karyawan. Ketiga, bagi sebagian orang, tempat kerja merupakan sebuah komunitas utama dalam hidup mereka. Keempat, filosofi dan pemahaman ketimuran menjadi sebuah hal yang menarik untuk dipahami. Kelima, minat terhadap makna kehidupan kontemplatif perlu dikembangkan.

¹⁷ Ashmos dan Duchon (2000) mengartikan spiritualitas di tempat kerja sebagai suatu pengenalan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang mendukung dan memelihara diri serta dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang berada dalam konteks sebuah komunitas. ¹² Harapan baru dengan adanya spiritualitas di tempat kerja adalah perbaikan moral, etika, nilai,

11 kreativitas, produktivitas dan sikap kerja (Sufya, 2015). Spiritualitas di tempat kerja memiliki tiga unsur yang menjadi cirinya, yaitu nilai, keyakinan dan sikap atau emosi yang mempengaruhi seseorang (Moore, 2005 dalam Javanmard, 2012). Spiritualitas dalam pekerjaan akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dan perusahaan (Nurtjahjanti, 2010).

14 3 Spiritualitas di tempat kerja memiliki kontribusi yang nyata terhadap konstruk perilaku kerja yang dimiliki individu, yaitu menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, memperkecil intensitas keluarnya individu dari pekerjaan, memunculkan keterlibatan yang lebih terhadap pekerjaan dan meningkatkan self-esteem dalam diri (Milliman et al., 2003 dalam Yogatama dan Widyarini, 2015). Pendapat Litzsey (2003) dalam Nurtjahjanti (2010) mengungkapkan bahwa pengintegrasian spiritualitas di tempat kerja akan membuat karyawan merasakan makna dan tujuan dalam hidupnya. Keuntungan yang didapatkan perusahaan ketika karyawan merasa utuh sebagai pribadi karena telah menemukan makna dan tujuan hidup mereka adalah dalam hal laba, moral yang tinggi serta penurunan tingkat absensi karyawan. Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan (Beheshtifar dan Zare, 2013). Dorongan spiritualitas di tempat kerja dapat bermanfaat di bidang kreativitas, peningkatan proses, layanan pelanggan, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan pribadi dan komitmen, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja organisasi (Krishnakumar et al., 2002 dalam Beheshtifar dan Zare, 2013).

Prestasi kerja merupakan suatu penilaian yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Prestasi kerja sering diartikan sebagai sebuah hasil kerja atau kinerja dari seorang karyawan yang sukses dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, yaitu tugas yang terselesaikan secara individu, kelompok maupun organisasional. Kappagoda, et al. (2014a) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil evaluasi dalam hal kemampuan sebagai individu yang melakukan tugas sesuai dengan ketentuan dalam deskripsi pekerjaan mereka. Thayib, et al. (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja pengertiannya sama dengan kinerja atau performance. Menurut Gibson, et al. (2007) dalam Sinaga (2014) prestasi kerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian prestasi kerja dapat dilihat dan diukur dari keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya (Moorhead dan Griffin, 1999 dalam Kappagoda et al., 2014b).

7 Setiap perusahaan tentu akan selalu mengupayakan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, yaitu salah satunya adalah profitabilitas. Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu hal yang mendorong keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Bartlett dan Ghoshal (1995) dalam Simarmata, et al. (2017) menyatakan bahwa keberhasilan dari suatu organisasi tidak lepas dari prestasi kerja yang ditunjukkan oleh setiap individu yang ada di dalamnya. Prestasi kerja yang baik dapat disebabkan oleh berbagai hal yang mendukung, baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu faktor yang mendukung prestasi kerja karyawan dalam hubungan tidak langsung adalah sikap kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Kappagoda et al., 2014b).

Tingkah laku karyawan dalam suatu pekerjaan berkaitan erat dengan sikap kerja yang dimilikinya, sehingga hal ini menjadikan sikap kerja sebagai salah satu masalah yang penting dalam konteks psikologi sosial (Oktarisanto, 2005). Menurut Robbins dan Judge (2011) sikap adalah pernyataan evaluatif yang menguntungkan dan tidak menguntungkan tentang objek, orang, atau peristiwa. Sikap kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaan dan organisasinya (Kappagoda et al., 2014b). Penelitian tentang sikap kerja dalam ilmu manajemen sumber daya manusia secara umum difokuskan pada tiga sikap, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional. Sikap kerja dalam sebuah organisasi dapat diukur menggunakan dua dimensi, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Kappagoda et al., 2014b).

Sikap kerja seorang karyawan yaitu kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi memiliki pengaruh yang positif dengan modal psikologis yang terdapat pada diri individu (Cetin, 2011 dalam Nafei, 2015). Kappagoda, et al. (2014b) menjelaskan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang positif dengan modal psikologis yang dimiliki oleh karyawan, dan terdapat efek mediasi parsial sikap kerja terhadap hubungan antara modal psikologis dan prestasi kerja karyawan. Sikap kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan spiritualitas di tempat kerja, ketika kondisi spiritualitas karyawan di tempat kerja baik akan menjadikan kondisi sikap kerja baik pula (Amalia dan Yunizar, 2014). Karyawan yang menemukan makna dalam pekerjaan mereka serta memiliki kehidupan batin yang kuat maka akan memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan mendekati pekerjaan mereka dengan sikap positif (Javanmard, 2012). Sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam perusahaan (Oktarisanto, 2005).

Pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan menjadikannya sebagai variabel mediasi (Kappagoda et al., 2014b). Munculnya sikap kerja yang lebih baik dari karyawan akan mengarahkan pada prestasi kerja yang semakin meningkat (Wei dan Chu, 2008). Karyawan merupakan unsur yang memiliki peranan penting dan berpengaruh terhadap kegiatan operasional perusahaan. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan, 2012). Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi Majalah Fortune Indonesia, yaitu: PT Astra International Tbk, PT Unilever Indonesia Tbk, PT Bank Central Asia Tbk, PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, PT Indofood Sukses Makmur Tbk, PT United Tractors Tbk, PT Kalbe Farma Tbk, dan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

Perusahaan-perusahaan tersebut merupakan jajaran perusahaan terbaik di Indonesia dan menjadi peraih Fortune Indonesia's Most Admired Companies (FIMAC), yaitu sebuah riset kualitatif yang dilakukan oleh Majalah Fortune Indonesia dan Hay Group Indonesia kepada para eksekutif dan direktur dari berbagai perusahaan di Indonesia, serta analisis keuangan untuk menemukan reputasi paling baik. Riset tersebut dilakukan dengan mengevaluasi perusahaan yang menjadi kandidat berdasarkan sembilan kriteria penilaian, yaitu kualitas manajemen, kualitas produk jasa yang ditawarkan, inovasi, nilai investasi jangka panjang, posisi keuangan yang kuat, kemampuan

menarik dan mengembangkan karyawan berpotensi, tanggung jawab terhadap komunitas dan lingkungan, bijaksana dalam menggunakan aset perusahaan dan efektivitas dalam menjalankan bisnis secara regional. Majalah Fortune Indonesia merupakan salah satu majalah yang melakukan pemeringkatan jajaran perusahaan terbaik di Indonesia. Kriteria penilaian yang digunakan oleh Majalah Fortune Indonesia memiliki keunggulan dibandingkan dengan yang lain, yaitu kriteria penelitian yang digunakan memiliki jumlah dan acuan yang lebih banyak dan sesuai sasaran dibandingkan majalah lain yang juga melakukan pemeringkatan serupa. Jumlah dan ketepatan kriteria penilaian yang digunakan dalam pemeringkatan perusahaan terbaik oleh Majalah Fortune Indonesia menunjukkan kredibilitasnya dalam melakukan sebuah riset, sehingga digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini.

⁴ Penelitian tentang pengaruh modal psikologis dan spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan menjadi sebuah penelitian baru yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam mengelola karyawan untuk mencapai tujuan organisasional perusahaan, dengan menguji pengaruh sikap kerja sebagai variabel mediasi serta penelitian yang dilakukan pada karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top di Indonesia diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi berbagai pihak. Penelitian ini mengadopsi penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kappagoda, et al. (2014b) yaitu tentang pengaruh modal psikologis terhadap prestasi kerja karyawan dengan pengujian sikap kerja sebagai variabel mediasi. Penambahan variabel bebas (independen) spiritualitas di tempat kerja dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat pengaruh variabel lain terhadap prestasi kerja karyawan dalam hubungan secara langsung maupun tidak langsung yang dimediasi oleh sikap kerja.

B. Rumusan Masalah

Modal psikologis merupakan konstruk penelitian baru yang dibentuk oleh Luthans et al. (2007). Kondisi psikologis seorang individu berbeda antara satu dengan yang lainnya. Modal psikologis yang baik dari seorang individu akan mempengaruhi kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga memiliki prestasi kerja yang meningkat (Kappagoda et al., 2014a). Modal psikologis yang dimiliki individu berkaitan erat dengan kondisi iklim psikologis yang ada di dalam pekerjaannya.

¹³ Salah satu jenis iklim psikologis adalah spiritualitas di tempat kerja (Duchon dan Plowman, 2005 dalam Yogatama dan Widyarini, 2015). Spiritualitas di tempat kerja merupakan topik baru dalam psikologi keorganisasian yang berkaitan dengan konstruk yang menunjukkan peningkatan kualitas kinerja (Yogatama dan Widyarini, 2015). Spiritualitas kerja menjadi perhatian bagi organisasi dalam era manajerial modernisme. Penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja di Indonesia belum terlalu banyak ditemukan. Menurut Beheshtifar dan Zare (2013) spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu hal yang mendorong keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan dari suatu organisasi tidak lepas dari prestasi kerja yang ditunjukkan oleh setiap individu yang ada di dalamnya (Bartlett dan Ghoshal,

1995 dalam Simarmata et al., 2017). Menurut Oktarisanto (2005) sikap kerja dalam melaksanakan pekerjaan memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan menjadikannya sebagai variabel mediasi (Kappagoda et al., 2014b). Berdasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah modal psikologis berpengaruh terhadap sikap kerja?
2. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap sikap kerja?
3. Apakah modal psikologis berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
4. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
5. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
6. Apakah sikap kerja memediasi pengaruh modal psikologis terhadap prestasi kerja karyawan?
7. Apakah sikap kerja memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Modal Psikologis

1. Pengertian modal psikologis

Menurut Luthans, et al. (2007a) yang dimaksud dengan modal psikologis adalah suatu kondisi psikologis tertentu yang bersifat positif pada suatu individu yang dicirikan dengan empat karakteristik, yaitu: pertama, memiliki kepercayaan diri dalam melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang. Kedua, memiliki atribusi yang positif akan kesuksesan sekarang dan di masa depan. Ketiga, berusaha keras untuk mencapai tujuan, dan jika dibutuhkan individu tersebut akan mengarahkan pergerakannya kearah tujuan dan harapan tersebut agar dapat mencapai kesuksesan. Keempat, individu tersebut akan mampu bertahan dan berusaha lebih baik lagi agar dapat mencapai kesuksesan ketika dirinya mendapatkan masalah.

Osiwegh (1980) dalam Kappagoda, et al. (2014a) menyatakan bahwa modal psikologis adalah suatu pendekatan yang dicirikan dengan dimensi-dimensi yang bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Modal psikologis merupakan sebuah pendekatan baru yang dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan kompetitif organisasi, dengan empat karakteristik yang terdapat dalam modal psikologis mampu memprediksikan performa dan kepuasan kerja dengan lebih baik dibandingkan dengan masing-masing karakteristik yang berdiri sendiri (Luthans et al., 2007a).

2. Dimensi modal psikologis

Luthans, et al. (2007a) membentuk konstruk modal psikologis dengan empat dimensi, yaitu:

a. Efikasi Diri

Efikasi diri pada modal psikologis dapat didefinisikan sebagai kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya untuk memaksimalkan motivasi, pengetahuan dan tingkah laku

yang dibutuhkan untuk melakukan tugas yang spesifik secara sukses pada konteks yang dibutuhkan (Stajkovic dan Luthans, 1998 dalam Sufya, 2015). Efikasi diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan diri dan sumber daya kognitif yang dimiliki, serta tindakan yang perlu diambil untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas. Orang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi cenderung menetapkan target yang tinggi terhadap diri sendiri, senang menerima tantangan, memiliki motivasi diri yang kuat, serta membayar dengan usaha yang setimpal agar mencapai tujuan. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi tidak menunggu datangnya tantangan untuk dipenuhi, namun menetapkan tantangan tersendiri dengan meningkatkan target yang harus dicapai selanjutnya secara terus menerus (Sufya, 2015).

b. Harapan

Menurut Snyder (1991) dalam Kappagoda, et al. (2014b) harapan adalah keadaan psikologis positif yang didasarkan pada kesadaran yang saling mempengaruhi antara lain yaitu, agency (energi untuk mencapai tujuan) dan path ways (perencanaan untuk mencapai tujuan). Tingkat harapan pada manajer dan karyawan ditemukan berkorelasi secara positif dengan performa kerja, kepuasan kerja, kesenangan dalam bekerja dan komitmen organisasi (Luthans et al., 2007a).

c. Optimisme

Optimisme merupakan alasan dan atribusi yang digunakan seseorang dalam menjelaskan suatu kejadian, baik itu kejadian yang positif, negatif, yang terjadi di masa lampau, masa kini, ataupun di masa yang akan datang (Luthans et al., 2007b). Individu yang optimis percaya bahwa mereka memiliki peranan dalam mewujudkan pengalaman yang menyenangkan.

d. Resiliensi

Resiliensi adalah suatu fenomena yang terkarakteristik melalui suatu pola adaptasi yang positif terhadap kesulitan dan risiko yang signifikan (Masten dan Reed, 2002 dalam Sufya, 2015). Resiliensi merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk dapat bertahan dan bangkit kembali baik ketika menghadapi pengalaman yang positif maupun negatif. Resiliensi berperan dalam membantu individu untuk mampu bertahan tidak hanya ketika mengalami kesulitan, namun juga mendorong individu untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya hingga keluar dari titik kesetimbangan di saat menghadapi tantangan atau pengalaman yang positif. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi resiliensi dan saling berinteraksi, yaitu aset, faktor risiko dan nilai-nilai (Luthans et al., 2007b).

Dimensi-dimensi modal psikologis ini saling bersinergi atau berinteraksi satu sama lain. Orang yang percaya akan kemampuan yang ia miliki yakin bahwa ia mampu bertahan dan bangkit dari kegagalan serta percaya bahwa kegagalan yang ia hadapi hanya berlangsung sementara, sehingga dalam kehidupannya memiliki harapan dan arah yang tepat. Orang yang penuh harapan mengenai masa depan dan memiliki keterarahan dalam mencapai tujuan akan lebih termotivasi dan lebih berusaha dalam mengatasi masalah sehingga lebih resilien. Orang yang resilien akan terus berusaha untuk bangkit dari kegagalan sehingga lebih optimis.

¹¹ B. Spiritualitas di Tempat Kerja

1. Pengertian spiritualitas di tempat kerja

Spiritualitas adalah pembawaan lahir dan bersama mencari makna transeden dalam kehidupan seseorang (Ashar dan Maher, 2004 dalam Sufya, 2015). Spiritualitas merupakan hal baru yang menjadi perhatian dalam dunia kerja. Ashmos dan Duchon (2000) mengartikan spiritualitas di tempat kerja sebagai suatu pengenalan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang mendukung dan memelihara diri serta ¹⁷ dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang berada dalam konteks sebuah komunitas. Spiritualitas dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia (Giacalone dan Jurkiewicz, 2003). Marques, et al. (2007) dalam Sufya (2015) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai pengalaman yang ditimbulkan oleh makna yang melekat dalam pekerjaan sehingga menghasilkan motivasi yang lebih besar dan kesuksesan organisasi.

2. Dimensi spiritualitas di tempat kerja

Menurut Asmhos dan Duchon (2000) spiritualitas di tempat kerja memiliki tiga dimensi, yaitu :

a. Kehidupan batin

Duchon dan Plowman (2005) dalam Sufya (2015) mengemukakan bahwa ¹³ orang-orang membawa seluruh diri mereka untuk bekerja dan semakin terlihat seluruh diri mereka termasuk diri spiritual. Kehidupan batin berhubungan dengan identitas individual atau teori konsep diri dan juga identitas sosial yang terjadi dalam keanggotaan kelompok (unit kerja atau organisasi).

b. Makna dan tujuan dalam bekerja

Menurut Ashmos dan Duchon (2000) mata pencaharian dan hidup merupakan hal yang menyatu dengan sumber yang sama yaitu spirit. ¹³ Hidup maupun pekerjaan yang menyangkut kehidupan dengan makna, tujuan, kedamaian dan perasaan memiliki kontribusi terhadap komunitas yang lebih luas (Sufya, 2015). Spiritualitas di tempat kerja merupakan keselarasan dalam hidup dan pekerjaan dapat berjalan bersama. Makna dan tujuan bekerja adalah tentang tugas-tugas kognitif bermakna. Hal ini juga tentang pekerjaan yang menciptakan rasa sukacita, yang menghubungkan pekerja yang lebih besar baik dan hal-hal yang dilihat oleh para pekerja sebagai hal penting dalam kehidupan (Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

c. Rasa terhubung dengan komunitas

Rasa terhubung dengan komunitas khususnya dalam sebuah pekerjaan dapat menjadi sebuah hal yang baik untuk membangun spiritualitas di tempat kerja. Hal ini berkaitan erat dengan bagaimana seorang individu merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup dan berdiri sendiri serta membutuhkan orang lain. Rasa terhubung dengan komunitas dapat menjadikan seorang individu lebih percaya diri dan kuat dalam mencapai keberhasilan, dalam komunitas ini lah seorang individu satu dengan lainnya membentuk sebuah kesatuan dengan tujuan yang sama sehingga terbentuklah semangat solidaritas. Perasaan terhubung dengan komunitas merupakan hal yang penting selain

mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan batin dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dengan adanya rasa terhubung dengan komunitas menjadikan individu merasa terhubung dengan orang lain yang ada disekitar pekerjaannya (Sufya, 2015).

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian prestasi kerja

Kappagoda, et al. (2014a) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil evaluasi dalam hal kemampuan sebagai individu yang melakukan tugas sesuai dengan ketentuan dalam deskripsi pekerjaan mereka. Menurut Moorhead dan Griffin (1999) dalam Kappagoda, et al. (2014b) prestasi kerja adalah keseluruhan total dari pengaturan kerja yang berkaitan dengan perilaku organisasi yang diharapkan dari apa yang ditampilkan oleh individu-individu. Menurut Gibson, et al. (2007) dalam Sinaga (2014) prestasi kerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Dimensi prestasi kerja

Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Borman dan Motowidlo (1993) mengidentifikasi dua tipe perilaku karyawan yang penting untuk keefektifan organisasi dan menjadi dimensi penilaian prestasi kerja, yaitu:

a. Kinerja tugas

Borman dan Motowidlo (1993) mendefinisikan kinerja tugas sebagai suatu perilaku yang langsung berhubungan dengan memproduksi barang ataupun jasa, atau aktivitas yang menyediakan dukungan secara tidak langsung untuk proses teknik inti organisasi. Perilaku ini secara langsung berhubungan dengan sistem reward yang ada di dalam organisasi.

b. Kinerja kontekstual

Kinerja kontekstual merupakan upaya individu yang tidak berhubungan langsung dengan fungsi tugas utama, akan tetapi perilaku ini sangat penting karena membentuk konteks organisasi, sosial dan psikologis berperan sebagai katalis penting untuk setiap aktivitas dan proses kerja (Werner, 2000). Menurut Van Scotter dan Motowidlo (1996) dalam Simarmata, et al. (2017) kinerja kontekstual memiliki dua aspek yaitu fasilitas interpersonal dan dedikasi kerja. Fasilitas interpersonal mencakup: kooperatif, penuh perhatian terhadap orang lain, dan membantu orang lain. Dedikasi kerja mencakup disiplin diri, termotivasi, pekerja keras, mengambil inisiatif, mengikuti aturan untuk mendukung tujuan organisasi.

2. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja

Menurut Hasibuan (2012) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.

- b. Digunakan untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan sukses dalam pekerjaannya.
- c. Digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- e. Digunakan sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan- kebutuhan bawahannya.
- f. Digunakan sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan- kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- g. Digunakan sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

D. Sikap Kerja

1. Pengertian sikap kerja

Menurut Robbins (2011) sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Sikap kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaan dan organisasinya (Kappagoda et al., 2014b). Carpeter, et al. (2009) mendefinisikan sikap kerja sebagai perasaan yang kita miliki terhadap berbagai aspek dari lingkungan kerja. Sikap kerja adalah suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespons secara konsisten terhadap sikap yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan rasa menghargai kepada suatu objek tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2008 dalam Subakti, 2013).

George dan Jones (2005) berpendapat bahwa sikap kerja adalah kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran tentang cara berperilaku yang dipegang oleh seseorang tentang pekerjaan dan organisasinya. Sikap kerja adalah tindakan yang akan diambil karyawan dan segala sesuatu yang harus dilakukan karyawan tersebut yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja dapat dijadikan dimensi dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja (Osada, 2000 dalam Amato, 2011).

2. Dimensi sikap kerja

Nafei (2015) menyatakan bahwa sikap karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan memiliki dua dimensi, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menurut Kappagoda, et al. (2014b) dimensi sikap kerja terdiri dari dua, yaitu:

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap penting yang mempengaruhi perilaku manusia di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang (Hettiararchchi dan Jayarathna, 2014). Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan

kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif tentang pekerjaan itu (Robbins, 2011).

Judge dan Bono (2001) dalam Nafei (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dua sub dimensi, yaitu kepuasan internal dan kepuasan eksternal. Kepuasan internal terdiri dari kesempatan untuk menunjukkan kemampuan, rasa pencapaian yang diperoleh dari pekerjaan, nilai etika kerja, dan kesempatan untuk memberikan layanan. Kepuasan eksternal terdiri dari jenis pekerjaan, gaji, saluran yang tidak terhalang untuk promosi, lingkungan kerja dan peralatan. Kepuasan kerja dapat diukur dari sisi kepuasan dengan gaji, promosi, rekan kerja, supervisi dan kerja atau penilaian kepuasan secara keseluruhan.

b. Komitmen organisasi

Menurut Newrom dan Davis (1997) dalam Hettiararchchi dan Jayarathna (2014) komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen organisasi merupakan hal yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur kemauan bertahan seorang karyawan dalam perusahaan di masa depan. Hal ini sering mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan perusahaan, kemauan untuk mengeluarkan usaha dalam pencapaian mereka, dan niat untuk terus bekerja dalam organisasi.

Komitmen memiliki tiga bentuk, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif pada dasarnya menyangkut keterikatan emosional seseorang terhadap organisasinya. Komitmen berkelanjutan adalah persepsi seseorang tentang biaya dan risiko yang terkait dengan meninggalkan organisasi mereka saat ini. Komitmen normatif adalah dimensi moral, berdasarkan pada seseorang yang merasa memiliki kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi mereka (Allen dan Meyer, 1990). Komitmen afektif dianggap sebagai bentuk yang paling konsisten menggambarkan konsep dan definisi operasional sikap (Kappagoda, et al. 2014b). Hal tersebut didukung oleh pendapat Nafei (2015) dalam penelitiannya tentang modal psikologis, sikap dan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis karyawan dengan organisasinya. Orang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi menganggap bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi tersebut, sehingga setiap hal yang dilakukannya akan memiliki dampak terhadap kesuksesan atau kegagalan perusahaan. Komitmen yang rendah pada diri seseorang akan menjadikannya merasa menjadi orang luar (Reichheld, 1993).

Komitmen organisasi mencerminkan identifikasi psikologis karyawan dan keterlibatannya dalam organisasi dan manifestasi dalam aspek penerimaan karyawan dari tujuan dan nilai organisasi (Mayer and Schoon, 1992 dalam Nafei, 2015). Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi memiliki berbagai alasan, seperti kecocokan visi, misi, nilai dan tujuan perusahaan dengan yang diinginkannya. Alasan lain dari komitmen seorang karyawan adalah rasa tanggung jawab dan kekhawatiran akan kehilangan relasi dengan jaringan sosial yang luas (Nafei, 2015).

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Kappagoda, <i>et al.</i> (2014)	<i>Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara modal psikologis dan prestasi kerja, modal psikologis dan sikap kerja, sikap kerja dan prestasi kerja. Sikap kerja ditemukan memediasi
2.	Beheshtifar dan Zare (2013)	<i>Effect of Spirituality in workplace on Job Performance</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dorongan spiritualitas di tempat kerja dapat menyebabkan manfaat di bidang kreativitas, perbaikan proses, layanan pelanggan, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan pribadi dan komitmen, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.
3.	Petchsawanga dan Duchon (2012)	<i>Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance</i>	Hasil dari penelitian ini membuat kontribusi penting untuk mempelajari spiritualitas di tempat kerja karena memberikan bukti empiris hubungan positif yang signifikan antara

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
4.	Ikhtiyang dan Pratiwi (2016)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Modal Psikologi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora	Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel penelitian adalah positif, kecuali pada hubungan modal psikologi terhadap kinerja pegawai yaitu tidak berpengaruh signifikan. Peran variabel kepuasan kerja sebagai mediator terbukti memediasi hubungan modal psikologi terhadap kinerja namun tidak memediasi pada hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
5.	Pratama (2014)	Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen, sedangkan intelektualitas dan profesionalisme secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Ketika ketiga variabel diuji secara bersamaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja dosen.
6.	Kusumah, <i>et al.</i> (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi	Hasil penelitian ini menunjukkan rendahnya tanggapan responden terhadap variabel penelitian dan terdapat pengaruh yang signifikan ketika pengujian dilakukan secara simultan. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Berbagai Jurnal Nasional dan Internasional

F. Hipotesis

Berdasarkan rerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Modal psikologis berpengaruh positif terhadap sikap kerja.
- H2 : Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap sikap kerja.
- H3 : Modal psikologis berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
- H4 : Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
- H5 : Sikap kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
- H6 : Sikap kerja memediasi pengaruh modal psikologis terhadap prestasi kerja karyawan.
- H7 : Sikap kerja memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai hubungan antara modal psikologis dan spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang dimediasi oleh sikap kerja, penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi Majalah Fortune Indonesia.

B. Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010) ada tiga jenis riset atau penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pada informasi yang akan dicari dalam riset sumber daya manusia, yaitu:

1. Penelitian eksploratori

Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian dengan tujuan utama memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen sumber daya manusia yang sebenarnya atau hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah dalam sumber daya manusia.

2. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian dengan tujuan utama menggambarkan sesuatu dan merupakan lanjutan dari penelitian eksploratori.

3. Penelitian kausal

Penelitian kausal merupakan desain penelitian dengan tujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini termasuk kedalam desain penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

C. Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari pihak pertama yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran, 2006). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung, seperti

jumlah pegawai, tingkat penilaian prestasi, absensi, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari karyawan yang bekerja di 10 top perusahaan Indonesia 2014 versi Majalah Fortune Indonesia sebagai responden dengan instrumen utama berupa kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari website, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi Majalah Fortune Indonesia.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Penelitian dengan jumlah populasi yang besar sehingga tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui jumlahnya secara pasti. Menurut Riduwan dan Akdon (2013) rumus dalam menghitung sampel pada populasi yang tidak diketahui adalah sebagai berikut:

$$n = \left(\frac{Z_{\alpha/2} \sigma}{e} \right)^2 = \left(\frac{(1,96) \cdot (0,25)}{0,05} \right)^2 = 96,04$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

$Z_{\alpha/2}$: Nilai yang didapat dari tabel normal atas tingkat keyakinan

e : Kesalahan penarikan sampel

Rumus tersebut menambah yakin penelitian dengan tingkat kepercayaan 95% bahwa sampel dengan ukuran $96,04 = 97$ akan memberikan selisih estimasi $\bar{x}$ dengan μ kurang dari 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut jumlah sampel yang seharusnya diambil adalah sebesar 97 orang, namun dalam penelitian ini pengambilan jumlah sampel ditambahkan menjadi 200 orang untuk mengurangi bias dan tingkat kesalahan.

Pengambilan sampel yang tepat adalah menggunakan teknik sampling untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode purposive sampling. Menurut Sugiyono (2009), purposive sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dibagikan kepada karyawan yang bekerja di 10 top perusahaan Indonesia 2014 versi Majalah Fortune Indonesia yang berada di Wilayah Provinsi Lampung dengan pembagian 20 sampel untuk setiap perusahaan. Pengambilan sampel penelitian ini dibantu oleh pihak perusahaan untuk pembagian kuesioner kepada para karyawan. Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan daftar perusahaan dan penyebaran kuesioner

Tabel 3.1 Penyebaran Sampel Penelitian

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Kuesioner
1.	PT Astra International Tbk	20
2.	PT Unilever Indonesia Tbk	20
3.	PT Bank Central Asia Tbk	20
4.	PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk	20
5.	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	20
6.	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	20
7.	PT Indofood Sukses Makmur Tbk	20
8.	PT United Tractors Tbk	20
9.	PT Kalbe Farma Tbk	20
10.	PT Semen Indonesia (Persero) Tbk	20

Tabel 3.1 menunjukkan daftar nama-nama 10 top perusahaan Indonesia 2014 versi Majalah Fortune Indonesia yang berada di Wilayah Provinsi Lampung beserta rincian kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini

E. Variabel Penelitian

Wijaya (2013) mengartikan variabel sebagai suatu yang dapat digunakan untuk membedakan atau merubah nilai, sebagai sinonim dari konstruk yang dinyatakan dengan nilai atau angka. Variabel berdasarkan hubungannya dapat dikelompokkan menjadi beberapa variabel yaitu :

- Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain.
- Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi (respon) atau variabel yang nilainya tergantung oleh perubahan variabel yang lain
- Variabel mediator adalah variabel perantara atau memediasi hubungan suatu variabel.

Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari variabel bebas (modal psikologis dan spiritualitas di tempat kerja), variabel terikat (prestasi kerja) dan variabel mediasi/mediator (sikap kerja).

F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjabaran dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Modal Psikologis (X_1)	Modal psikologis adalah suatu kondisi psikologis yang positif pada individu dengan karakteristik: memiliki kepercayaan diri (<i>self-efficacy</i>), memiliki harapan yang positif dalam langkah yang akan diambil, memiliki atribusi yang positif (optimis), akan kesuksesan sekarang dan dimasa depan, bertahan dan berusaha lebih baik.	1. Efikasi Diri 2. Harapan 3. Optimisme 4. Resiliensi	Likert
Spiritualitas di Tempat Kerja (X_2)	Spiritualitas di tempat kerja adalah suatu pengenalan bahwa karyawan memiliki "kehidupan batin" yang mendukung dan memelihara diri serta dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang mengambil tempat dalam konteks sebuah	1. Kehidupan batin 2. Makna dan tujuan bekerja 3. Rasa terhubung dengan komunitas	Likert
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil evaluasi dalam hal kemampuan sebagai individu yang melakukan tugas sesuai dengan ketentuan dalam deskripsi pekerjaan mereka.	1. Kinerja Tugas 2. Kinerja Kontekstual	Likert

Tabel 3.2 Lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Sikap Kerja (M)	Sikap kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaan dan organisasinya.	1. Kepuasan Kerja 2. Komitmen Organisasi	Likert
Kappagoda, <i>et al.</i> (2014b)		Kappagoda, <i>et al.</i> (2014b)	

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Menurut Ghazali (2011) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan software SPSS. Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan analisis faktor menggunakan Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Proses analisis dapat dilanjutkan apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai factor loading > 0,5. Nilai factor loading yang kurang dari 0,5 dan terjadi cross loading harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi nilai factor loading yang kurang dari 0,5.

2. Uji reliabilitas

Menurut Ghozali (2011) uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran chronbach Alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila chronbach Alpha > 0,6 dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) 1 - \left[\frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

R : Reliabilitas instrumen
K : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma^2 b$: Jumlah varian butir
 $\sigma^2 t$: Varian total

3. Uji normalitas

Menurut Sugiyono (2011), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada variabel yang akan diteliti. Uji normalitas digunakan untuk menentukan penggunaan statistik uji parametrik dan non-parametrik. Uji parametrik apabila menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan apabila data menunjukkan berdistribusi tidak normal, maka menggunakan uji non-parametrik. Uji normalitas data dilakukan dengan normalitas univariate dan multivariate. Univariate melihat nilai CR pada Skewness diharapkan disekitar $\pm 2,58$.

H. Analisis Data

Data yang didapatkan dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan sebuah metode untuk menentukan hasil penelitian dan kemudian dideskripsikan dari hasil penelitian tersebut.

1. Alat analisis data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis struktural dalam penelitian ini adalah AMOS (Analysis of Moment Structure). Menurut Dachlan (2014) Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan matriks untuk mempresentasikan persamaan untuk model struktural atau disingkat menjadi persamaan struktural (structural equation) dan persamaan untuk model pengukuran

atau disingkat menjadi persamaan pengukuran (measurement equation). Persamaan struktural dalam SEM dirumuskan untuk menyatukan hubungan kualitas antar berbagai konstruk (Prakasa, 2017). Persamaan struktural pada dasarnya dibangun dengan pedoman sebagai berikut:

$$\eta = \Gamma\xi + B\eta + \zeta$$

Keterangan :

η = Variabel laten (konstruk) endogenus.

ξ = Variabel laten (konstruk) eksogenus.

ζ = Faktor unik atau kesalahan (error) struktural.

Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*) menentukan variabel mana yang mengukur konstruk serta menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel. Pengukuran untuk indikator endogenus adalah

$$\square = \Lambda^y \square + \square$$

Keterangan :

$\square$ = variabel indikator endogenus.

η = variabel laten (konstruk) endogenus.

$\square$ = faktor unik atau kesalahan (error) pengukuran dari indikator endogenus.

Menurut Dachlan (2014) terdapat tahapan dalam menganalisis SEM, yaitu:

1. a. Pengembangan dan analisis model pengukuran

Langkah awal dalam menganalisis SEM adalah memastikan bahwa model pengukuran lengkap (melibatkan seluruh konstruk yang terlibat dalam penelitian) merupakan model yang bisa diterima. Ada beberapa jenis model pengukuran, diantaranya adalah model faktor tunggal, model dua faktor dan model faktor orde kedua. Model faktor tunggal dan model dua faktor dikatakan sebagai model faktor orde pertama yaitu faktor yang langsung diukur sejumlah indikator. Untuk model faktor kedua, konstruk laten utamanya disebut dimensi, dimana masing-masing dimensi diukur dengan sejumlah faktor atau subdimensi, dan masing-masing faktor diukur dengan sejumlah indikator.

b. Menetapkan model pengukuran awal

Untuk menetapkan model pengukuran awal, tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi setiap konstruk laten yang akan dimasukkan kedalam model penelitian baik sebagai variabel independen maupun dependen dan sekaligus membuat definisi konsep.
- 2) Membuat operasional konstruk dengan menghadirkan indikator-indikator ukuran/atribut untuk masing-masing konstruk yang telah teridentifikasi.
- 3) Menentukan model pengukuran dengan cara menghubungkan setiap konstruk yang dilibatkan dalam model dengan masing-masing indikatornya.

c. Merancang studi empiris

Setelah model pengukuran untuk masing-masing konstruk yang terlibat dalam analisis ditetapkan secara teoritis, selanjutnya studi empiris dirancang untuk keperluan estimasi parameter model.

- 1) Menetapkan ukuran sampel yang memerlukan sampel yang besar untuk menjamin keterwakilan dan keakuratan hasil estimasi. Secara umum banyaknya parameter bebas yang harus diestimasi, atau 10 hingga 20 kali banyaknya variabel observed yang terlibat dalam model
- 2) Menetapkan perlakuan terhadap data yang tidak lengkap (missing data) yaitu dengan cara melakukan perbaikan terhadap data yang tidak lengkap dengan terlebih dahulu memeriksa apakah ketidaklengkapan itu terjadi secara sistematis (missing at random, MAR) ataukah sistematis (missing completely at random, MCAR).
- 3) Menetapkan struktur model relasi meliputi relasi antar variabel sesuai teori yang mendasarinya beserta parameter-parameter yang terdapat pada model.
- 4) Menetapkan teknik estimasi.
- 5) Menetapkan program aplikasi komputer yang akan digunakan yaitu AMOS.

d. Memeriksa data

Pemeriksaan normalitas ini selalu dibarengi dengan pemeriksaan outlier. Untuk itu sebelum model dianalisis, data harus dipastikan terlebih dahulu apakah telah memenuhi sejumlah asumsi yang dipersyaratkan.

2. Pengembangan dan Analisis Model Struktural

Menurut Prakasa (2017) langkah selanjutnya setelah mendapatkan model pengukuran yang valid dan established melalui sejumlah tahapan selanjutnya adalah mengevaluasi relasi struktural antara konstruk yang satu dengan yang lain sesuai model teoritis.

- a. Menetapkan model struktural
Inti dari penetapan model struktural adalah membuat relasi dependensi dari sebuah konstruk ke konstruk yang lain. Jadi setelah merumuskan masalah penelitian, selanjutnya mengajukan hipotesis.
- b. Mengevaluasi model struktural
Setelah model struktural ditetapkan, selanjutnya mengevaluasi model khususnya menilai fit model menggunakan ukuran/indeks fit (goodness of fit).
- c. Uji hipotesis relasi struktural
Tahap terakhir dari SEM adalah uji hipotesis mengenai relasi struktural antar konstruk. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menguji signifikansi estimasi parameter model struktural, yaitu koefisien γ (gamma) adalah loading struktural dari konstruk eksogenus ke konstruk endogenus dan koefisien β (beta), adalah loading struktural dari konstruk endogenus lainnya. Untuk uji signifikansi parameter ini difokuskan pada nilai critical ratio (CR) beserta p-value nya dari loading struktural tersebut. Jika p-value yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikan (biasanya 5% atau 1%), maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa " $\gamma = 0$ atau $\beta = 0$ (loading struktural bernilai 0)" tidak didukung.

18
Tidak didukungnya hipotesis nol dapat diartikan bahwa konstruk independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap konstruk endogenus.

3. Deskripsi hasil penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

6 I Pengujian Hipotesis

Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara yaitu dengan mencocokkan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan melakukan pengujian dengan analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2011). Analisis jalur digunakan untuk menguji bagaimanakah hasil dari hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil dari uji analisis jalur ini digunakan untuk membandingkan pengaruh mana yang lebih besar antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, serta menarik suatu kesimpulan apakah dengan adanya variabel mediasi ini dapat memperkuat atau justru memperlemah pengaruh independen terhadap dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Distribusi Kuesioner

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top 2 Indonesia 2014 versi majalah Fortune Indonesia. Penyebaran dilakukan kepada karyawan yang bekerja di wilayah Provinsi Lampung. Hasil penyebaran kuesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian

No	Responden	Jumlah Responden
1.	Kuesioner yang disebar	200
2.	Kuesioner yang kembali	180
Total		180

Sumber: Olah Data Survey, 2018.

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada responden sebanyak 200 kuesioner, dengan pembagian 20 kuesioner untuk setiap perusahaan yang diteliti. Kuesioner yang kembali yaitu berjumlah 180 kuesioner, sehingga total kuesioner yang dapat diolah yaitu sebanyak 180 kuesioner. Berdasarkan data tersebut maka tingkat pengembalian (response rate) sebesar $= (180:200) \times 100\% = 90\%$.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diteliti dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan status pegawai adalah sebagai berikut:

- **Jenis Kelamin**

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	128	71,11%
Perempuan	52	28,89%
Total	180	100%

Sumber: Olah Data Survey, 2018.

Tabel 4.2 mendeskripsikan bahwa dari 180 responden, terdapat 128 orang responden atau sebesar 71,11% berjenis kelamin laki-laki dan 52 orang responden atau sebesar 28,89% berjenis kelamin perempuan sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi majalah Fortune Indonesia didominasi oleh laki-laki.

- **Usia**

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	60	33,33%
31-40 tahun	98	54,44%
41-50 tahun	20	11,11%
> 50 tahun	2	1,11%
Total	180	100.0%

Sumber : Olah Data Survey, 2018.

Tabel 4.3 mendeskripsikan bahwa dari 180 responden, terdapat 60 orang responden atau 33,33% pada usia 20-30 tahun, terdapat 98 orang responden atau 54,11% berusia 31-40 tahun, 20 orang responden atau 11,11% berusia 41-50 tahun, dan 2 orang responden atau 1,11% berusia >50 tahun. Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi majalah Fortune Indonesia didominasi oleh karyawan yang memiliki usia 31-40 tahun.

- **Tingkat Pendidikan**

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/Sederajat	32	17,78%
2	Diploma	60	33,33%
3	S1	80	44,44%
4	S2	8	4,44%
5	S3	0	0%
Jumlah		180	100%

Sumber : Olah Data Survey, 2018.

Tabel 4.4 mendeskripsikan bahwa dari 180 orang responden, terdapat 32 orang responden atau 17,78% merupakan lulusan SMA/Sederajat, terdapat 60 orang responden atau 33,33% merupakan lulusan Diploma, 80 orang responden atau sebesar 44,44% merupakan lulusan S1, dan 8 orang responden atau sebesar 4,44% merupakan lulusan S2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan bahwa karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi majalah Fortune Indonesia didominasi oleh karyawan lulusan S1.

• **Lama Bekerja**

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	45	25%
6-10 tahun	70	38,89%
11-15 tahun	53	29,44%
16-20 tahun	10	5,56%
>20 tahun	2	1,11%
Total	180	100,0%

Sumber: Olah Data Survey, 2018.

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi majalah Fortune Indonesia didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 70 orang dengan persentase sebesar 38,89% dan karyawan dengan lama bekerja > 20 tahun memiliki jumlah paling sedikit dibanding dari kelompok pekerja lain yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 1,11%.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat tingkat jawaban dari 180 orang karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi majalah Fortune Indonesia berdasarkan variabel penelitian yaitu modal psikologis, spiritualitas di tempat kerja, prestasi kerja karyawan dan sikap kerja. Analisis deskriptif diperoleh berdasarkan tabulasi jawaban kuesioner yang terdapat pada Lampiran 4-7.

22
 Nilai minimum menunjukkan nilai terkecil atau terendah pada suatu gugus data. Nilai maksimum menunjukkan nilai terbesar atau tertinggi pada suatu gugus data sedangkan rata-rata (mean) merupakan cara yang paling umum digunakan untuk mengukur nilai sentral dari suatu distribusi data yang diteliti. Standar deviasi adalah ukuran yang menunjukkan standar penyimpangan data observasi terhadap rata-rata datanya (Ghozali, 2011). Statistik deskriptif dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif

No.	Variabel	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Std. Deviasi
1.	Modal Psikologis	2,83	4,83	4,09	0,36
2	Spiritualitas di Tempat Kerja	3,57	4,71	4,23	0,25
3	Prestasi Kerja	3,43	4,81	4,06	0,25
4.	Sikap Kerja	2,84	4,63	3,97	0,30

Sumber: Olah Data Survey, 2018.

Tabel 4.6 menunjukkan nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi dari keseluruhan variabel penelitian. Berdasarkan nilai rata-rata dapat diketahui gambaran secara umum masing-masing variabel dengan perbandingan nilai rata-rata dengan skor pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Skor dan Kriteria berdasarkan Nilai Rata-rata

Skor	Kriteria
0-1	Sangat Rendah
1-2	Rendah
2-3	Sedang
3-4	Tinggi
4-5	Sangat Tinggi

- Nilai rata-rata untuk variabel modal psikologis yang dimiliki karyawan yang bekerja di perusahaan top Indonesia 2014 versi majalah Fortune Indonesia bernilai 4,09, termasuk dalam kategori sangat tinggi;
- Nilai rata-rata untuk variabel spiritualitas di tempat kerja yang dimiliki karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi majalah Fortune Indonesia bernilai 4,23, termasuk dalam kategori sangat tinggi;
- Nilai rata-rata untuk variabel prestasi kerja yang dimiliki karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi majalah Fortune Indonesia bernilai 4,06, termasuk dalam kategori sangat tinggi;
- Nilai rata-rata untuk variabel sikap kerja yang dimiliki karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi majalah Fortune Indonesia bernilai 3,97, termasuk dalam kategori tinggi.

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel modal psikologis, spiritualitas di tempat kerja dan prestasi kerja karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi majalah Fortune Indonesia termasuk dalam kategori sangat tinggi, sedangkan nilai rata-rata terendah berada ada variabel sikap kerja yaitu 3,97. Hal ini tentunya perlu menjadi perhatian bagi perusahaan dalam upaya menjaga dan meningkatkan sikap kerja para karyawannya. Uraian hasil dari nilai rata-rata pada masing-masing item pernyataan kuesioner, dapat digunakan untuk mengetahui pernyataan secara terinci yang perlu ditingkatkan.

4. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian kuesioner melalui masing-masing item pertanyaan yang telah diisi oleh responden, maka dapat dilihat rekapitulasi deskripsi jawaban responden sebagai berikut :

a. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Modal Psikologis (X1)

Deskripsi jawaban responden untuk variabel modal psikologis pada karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi Majalah Fortune Indonesia.

Tabel 4.8 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Efikasi Diri

No.	Item Pernyataan	Rata-rata ($\bar{X}$)
1.	Saya mampu menganalisa masalah jangka panjang dan menemukan solusinya.	3,94
2.	Saya merasa percaya diri saat mendiskusikan pekerjaan dengan rekan kerja dan atasan.	4,26
3.	Saya merasa yakin untuk berkontribusi mendiskusikan strategi perusahaan.	4,08
4.	Saya merasa yakin dalam menetapkan target di lingkungan kerja saya	4,20
5.	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pelanggan mengenai suatu permasalahan	4,10
6.	Saya mampu menyajikan informasi ke kelompok kerja	3,92
Rata-rata ($\bar{X}$)		4,08

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa enam item pernyataan yang digunakan secara rata-rata memiliki skor 4,08, artinya secara keseluruhan responden merasa memiliki kepercayaan diri dan kemampuan dalam melakukan tugas yang diberikan serta dapat menyelesaikannya sesuai dengan target yang diharapkan.

Menurut Stajkovic dan Luthans (1998) dalam Sufya (2015) efikasi diri merupakan kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya untuk memaksimalkan motivasi, pengetahuan dan tingkah laku yang dibutuhkan untuk melakukan tugas yang spesifik secara sukses pada konteks yang dibutuhkan. Orang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi cenderung menetapkan target yang tinggi terhadap diri sendiri, senang menerima tantangan, memiliki motivasi diri yang kuat, serta membayar dengan usaha yang setimpal agar mencapai tujuan. Efikasi diri yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi modal secara psikologis yang baik untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.9 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Harapan

No.	Item Pernyataan	Rata-rata ($\bar{X}$)
7.	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya	3,99

No.	Item Pernyataan	Rata-rata ($\bar{X}$)
3 8.	Saat ini, saya merasa bersemangat untuk mencapai target pekerjaan saya	4,23
9.	Terdapat berbagai solusi di balik setiap masalah	4,12
10.	Saat ini, saya merasa sukses dalam bekerja	4,19
11.	Saya memikirkan berbagai cara untuk mencapai target kerja saya	4,11
12.	Saat ini, saya merasa sudah mencapai apa yang menjadi target kerja pribadi	3,92
Rata-rata ($\bar{X}$)		4,09

Sumber: Olah Data Survey, 2018.

9 Tabel 4.9 menjelaskan bahwa lima item pernyataan yang digunakan secara rata-rata memiliki skor 4,09, artinya secara keseluruhan responden memiliki harapan yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Snyder (1991) dalam Kappagoda, et al. (2014b) harapan adalah keadaan psikologis positif yang didasarkan pada kesadaran yang saling mempengaruhi antara lain yaitu, agency (energi untuk mencapai tujuan) dan path ways (perencanaan untuk mencapai tujuan).

Harapan yang dimiliki seseorang dapat menumbuhkan sikap yang komitmen dan memiliki kepuasan/kesenangan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dan manajer yang memiliki tingkat harapan lebih tinggi cenderung memiliki hasil kerja yang lebih memuaskan. Tingkat harapan pada manajer dan karyawan ditemukan berkorelasi secara positif dengan performa kerja, kepuasan kerja, kesenangan dalam bekerja dan komitmen organisasi (Luthans et al., 2007a).

Tabel 4.10 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Optimisme

No	Item Pernyataan	Rata-rata ($\bar{X}$)
13.	Saya sulit untuk pulih kembali setelah mengalami keterpurukan di tempat kerja	3,97
3 14.	Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara	4,22
15.	Jika kondisi di tempat kerja memaksa, saya bisa bekerja sendirian	4,08
16.	Saya biasa mengatasi dengan mudah hal-hal yang membuat stres saat bekerja	4,17
17.	Saya dapat melalui masa-masa sulit dalam bekerja karena sebelumnya saya sudah pernah mengalaminya.	4,08
18.	Saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus	3,93
Rata-rata ($\bar{X}$)		4,07

Sumber: Olah Data Survey, 2018.

⁹ Tabel 4.10 menjelaskan bahwa enam item pernyataan yang digunakan secara rata-rata memiliki skor 4,07, artinya secara keseluruhan responden memiliki optimisme yang cukup tinggi. Optimisme merupakan alasan dan atribusi yang digunakan seseorang dalam menjelaskan suatu kejadian, baik itu kejadian yang positif, negatif, yang terjadi di masa lampau, masa kini, ataupun di masa yang akan datang (Luthans et al., 2007b). Optimisme ditandai dengan individu yang memberi atribusi positif terhadap diri sendiri saat mencapai keberhasilan dan memandang kejadian-kejadian sebagai suatu hal yang bersifat sementara, eksternal dan bersifat tergantung pada situasi.

Orang yang memiliki optimisme dalam melaksanakan pekerjaannya selalu menganggap bahwa kesulitan yang dihadapi merupakan hal yang sementara terjadi, dan selalu yakin bahwa mereka akan mencapai keberhasilan setelah melewati kesulitan-kesulitan tersebut. Rasa optimism perlu dimiliki oleh seorang karyawan agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Tabel 4.11 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Resiliensi

No	Item Pernyataan	Rata-rata ($\bar{X}$)
19.	Jika terjadi ketidakpastian di tempat kerja, biasanya saya berharap yang terbaik.	3,97
20.	Jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan saya, itu merupakan hal yang biasa.	4,23
21.	Saya selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya.	4,08
22.	Saya optimis dengan apapun yang mungkin terjadi pada pekerjaan saya di masa depan.	4,17
23.	Dalam melakukan pekerjaan, sesuatu tidak berjalan sesuai dengan yang saya inginkan.	4,06
24.	Saya mendekati pekerjaan ini seolah-olah "akan ada titik cerah atau hikmah dari semua masalah.	3,93
Rata-rata ($\bar{X}$)		4,07

Sumber: Olah Data Survey, 2018.

⁹ Tabel 4.11 menjelaskan bahwa enam item pernyataan yang digunakan secara rata-rata memiliki skor 4,06, artinya secara keseluruhan responden memiliki resiliensi atau ketahanan dalam menghadapi kesulitan dan tantangan-tantangan yang muncul dalam pekerjaan. Menurut Masten dan Reed (2002) dalam Sufya (2015) resiliensi adalah suatu fenomena yang terkarakteristik melalui suatu pola adaptasi yang positif terhadap kesulitan dan risiko yang signifikan. Resiliensi merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk dapat bertahan dan bangkit kembali baik ketika menghadapi pengalaman yang positif maupun negatif. Karyawan yang resilien akan mampu bangkit dan terus bertahan meskipun mengalami berbagai kesulitan dan tantangan dalam bekerja, seperti beban kerja yang lebih dan permasalahan lain yang sering muncul dalam perusahaan.

b. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X2)

Deskripsi jawaban responden untuk variabel spiritualitas di tempat kerja pada karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi Majalah Fortune Indonesia.

Tabel 4.12 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kehidupan Batin

No	Item Pernyataan	Rata-rata ($\bar{X}$)
1.	Saya merasa penuh dengan harapan dalam menjalani hidup.	4,37
2.	Nilai-nilai spiritual mempengaruhi saya dalam mengambil keputusan.	4,37
3.	Saya menganggap diri saya adalah orang yang spiritual.	4,33
4.	Berdoa merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan saya.	4,31
5.	Saya peduli pada kesehatan spiritual rekan kerja saya.	4,28
Rata-rata ($\bar{X}$)		4,33

Sumber: Olah Data Survey, 2018.

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa lima item pernyataan yang digunakan secara rata-rata memiliki skor 4,33, artinya secara keseluruhan responden merasa memiliki kehidupan batin yang baik yaitu merupakan identitas individual atau teori konsep diri dan juga identitas sosial yang terjadi dalam keanggotaan kelompok (unit kerja atau organisasi). Duchon dan Plowman (2005) dalam Sufya (2015) mengemukakan bahwa orang-orang membawa seluruh diri mereka untuk bekerja dan semakin terlihat seluruh diri mereka termasuk diri spiritual. Pernyataan tersebut mengungkapkan bahwa kehidupan batin dalam diri individu menjadi bagian dari spiritual yang erat kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan. Kehidupan batin yang baik dalam diri individu akan membuatnya lebih semangat dalam bekerja.

Tabel 4.13 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Makna dan Tujuan Bekerja

No	Item Pernyataan	Rata-rata ($\bar{X}$)
6.	Saya mengalami suka dan duka dalam bekerja.	4,10
7.	Saya yakin orang lain juga mengalami suka dan duka dalam bekerja.	4,27
8.	Semangat saya memberikan energi pada pekerjaan saya	4,24
9.	Pekerjaan yang saya lakukan berhubungan dengan apa yang saya rasa penting dalam kehidupan ini	4,26
10.	Saya memandang kedepan dalam bekerja hampir setiap harinya.	4,25

No	Item Pernyataan	Rata-rata ($\bar{x}$)
11.	Saya melihat hubungan antara pekerjaan saya dan kebaikan sosial lebih besar dari komunitas di tempat saya bekerja.	4,21
12.	Saya mengetahui bagaimana memberikan makna dalam bekerja.	4,23
Rata-rata ($\bar{x}$)		4,22

Sumber: Olah Data Survey, 2018.

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa dari tujuh item pernyataan yang digunakan secara rata-rata memiliki skor 4,22, artinya secara keseluruhan responden merasa bahwa mereka memiliki makna dan tujuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Duchon dan Plowman (2005) dalam Sufya (2015) seseorang mencari sebuah makna dan memiliki tujuan dalam bekerja, ketika makna tersebut ditemukan maka mereka akan mencintai pekerjaannya sehingga hasil kerja yang diharapkan sesuai dengan yang dikerjakan. Makna dan tujuan dalam sebuah pekerjaan dapat ditemukan ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang telah menemukan makna dalam pekerjaannya cenderung memiliki komitmen terhadap perusahaan untuk meraih keberhasilan.

5. Pengujian Data

Pengujian data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Reliabel berarti instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013).

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Teknik uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program IBM SPSS Statistics 24 for windows (lampiran 8-12). Kuesioner dapat dikatakan valid jika hasil perhitungan analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO- MSA) dan factor loading $\geq 0,5$ selanjutnya sampel bisa dianalisis lebih lanjut.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa item pernyataan dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai factor loading $\geq 0,5$ sehingga dapat dilanjutkan ke uji berikutnya. Hasil uji validitas pada penelitian ini menggunakan 180 orang responden dan hasil yang didapatkan adalah secara keseluruhan item pernyataan dari masing-masing variabel yang digunakan memiliki nilai yang valid, namun dari hasil uji tersebut ditemukan satu item pernyataan yang tidak valid yaitu pada variabel prestasi kerja karyawan dalam item Y9.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seorang responden terhadap pernyataan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam instrumen penelitian menggunakan teknik Cronbach's Alpha (α), dengan kriteria nilai Cronbach's Alpha harus $\geq 0,6$. Kriteria reliabilitas diinterpretasikan dengan daftar koefisien r sebagai berikut:

Tabel 4.19 Koefisien nilai r Cronbach's Alpha

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Cukup/Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Tabel di atas menjelaskan bahwa jika nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,8000-1,0000 maka yang dimiliki reliabilitas yang sangat tinggi, 0,6000-0,7999 memiliki reliabilitas yang tinggi, 0,4000-0,5999 memiliki reliabilitas yang cukup atau sedang, 0,2000-0,3999 memiliki reliabilitas yang rendah dan 0,0000-0,1999 maka memiliki reliabilitas yang sangat rendah. Teknik uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program IBM SPSS Statistics 24 for windows (lampiran 13 - 16). Hasil dari pengujian mendeskripsikan bahwa dalam uji reliabilitas semua item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan reliabel dengan perhitungan sebagai berikut :

- 1) Modal Psikologis dengan Cronbach Alpha bernilai 0,873 tergolong reliabilitas sangat tinggi.
- 2) Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Cronbach Alpha bernilai 0,709 tergolong reliabilitas tinggi.
- 3) Prestasi Kerja Karyawan dengan Cronbach Alpha bernilai 0,726 tergolong reliabilitas tinggi.
- 4) Sikap Kerja dengan Cronbach Alpha bernilai 0,756 tergolong reliabilitas tinggi.

c. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas terhadap data yang digunakan dalam analisis ini diuji dengan menggunakan bantuan komputer program IBM SPSS AMOS 24 for windows (lampiran 17). Uji normalitas digunakan untuk menentukan penggunaan statistik uji parametrik dan non-parametrik. Uji parametrik apabila menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan apabila data menunjukkan berdistribusi tidak normal, maka menggunakan uji non-parametrik. Uji normalitas data dilakukan dengan normalitas univariate dan multivariate. Univariate melihat nilai Critical Ratio pada Skewness diharapkan sekitar $\pm 2,58$. Hasil uji normalitas data dengan normalitas univariate dan multivariate dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20 Uji normalitas data dengan normalitas univariate dan multivariate

Variabel	Dimensi	c.r.	Kurtosis
Modal	Efikasi Diri	-2,097	-1,197
	Harapan	-1,585	-,619
	Optimisme	-1,547	-,441
	Resiliensi	-1,811	-,544
Spiritualitas di	Kehidupan Batin	,707	-,223
	Makna dan Tujuan Bekerja	1,725	-,176
	Rasa Terhubung dengan Komunitas	,707	-,223

Tabel 4.20 Lanjutan

Variabel	Dimensi	c.r.	Kurtosis
Prestasi Kerja	Kinerja Tugas	2,201	-,016
Karyawan	Kinerja Kontekstual	,712	,288
Sikap Kerja	Kepuasan Kerja	-2,429	1,440
	Komitmen Organisasi	-1,006	,025

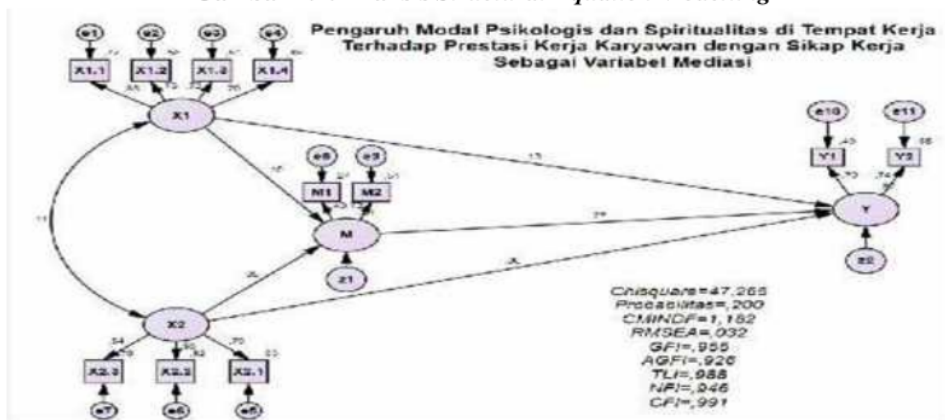
Sumber: Olah Data Survey, 2018.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.20 uji normalitas data dengan normalitas univariate dan multivariate dapat dilihat bahwa seluruh nilai c.r. pada skewness masih berada pada kisaran nilai $\pm 2,58$. Berdasarkan nilai tersebut bisa dinyatakan bahwa seluruh nilai yang terdapat pada kuesioner berdistribusi normal.

d. Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Pada analisis ini diuji hubungan kausalitas antar variabel yang tercakup dalam model penelitian. Hasil pengolahan data untuk analisis SEM variabel eksogen modal psikologis, spiritualitas di tempat kerja, prestasi kerja karyawan dan sikap kerja ditampilkan sebagai berikut:

Gambar 4.1. Analisis Structural Equation Modelling



Sumber: Olah Data Survey, 2018.

Tabel 4.21 Regression Weights Structural Equation Modelling

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
M	<---	X ₁	0,105	0,039	2,230	***	
M	<---	X ₂	0,053	0,039	2,025	***	
Y	<---	X ₁	0,129	0,054	2,407	***	
Y	<---	X ₂	0,055	0,054	2,092	***	
Y	<---	M	0,770	0,238	5,249	***	

Sumber: Olah Data Survey, 2018.

Tabel 4.21 menunjukkan nilai Critical Ratio (CR) dari masing-masing indikator sudah memenuhi syarat, yaitu memiliki nilai > 1,97 (lampiran 18). CR identik dengan t hitung dalam analisis regresi, CR > 1,97 menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut signifikan dan merupakan dimensi dari variabel yang dibentuk.

6. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian Structural Equation Modelling selanjutnya ditelaah lebih lanjut untuk menguji mendukung atau tidak mendukungnya hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 4.22 Pengujian Hipotesis Pertama

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Sikap Kerja ← Modal Psikologis	0,105	0,039	2,230	***

Sumber: Olah Data Survey, 2018.

H1 : Modal psikologis berpengaruh positif terhadap sikap kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh parameter estimasi yang didapat antara modal psikologis dengan sikap kerja menghasilkan nilai CR = 2,230 dimana nilai ini memenuhi syarat CR ≥ 1,97 pada tingkat signifikansi 5% dan nilai p = 0,000 telah memenuhi syarat < 0,05. Hasil dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terdukung, yaitu modal psikologis berpengaruh positif terhadap sikap kerja. Adanya pengaruh positif modal psikologis terhadap sikap kerja menandakan bahwa semakin baik modal psikologis yang dimiliki seorang karyawan, maka akan semakin baik pula tingkat sikap kerjanya yaitu kepuasan kerja dan komitmennya terhadap perusahaan.

Tabel 4.23 Pengujian Hipotesis Kedua

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Sikap Kerja ← Spiritualitas di Tempat Kerja	0,053	0,039	2,025	***

Sumber: Olah Data Survey, 2018.

H2 : Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap sikap kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh parameter estimasi yang didapat antara modal psikologis dengan sikap kerja menghasilkan nilai $CR = 2,025$ dimana nilai ini memenuhi syarat $CR \geq 1,97$ pada tingkat signifikansi 5% dan nilai $p = 0,000$ telah memenuhi syarat $< 0,05$. Hasil dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terdukung, yaitu spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap sikap kerja. Adanya pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja terhadap sikap kerja menandakan bahwa semakin baik spiritualitas yang dimiliki seorang karyawan ketika berada di tempat kerja, maka akan semakin baik pula tingkat sikap kerjanya yaitu kepuasan kerja dan komitmennya terhadap perusahaan.

Tabel 4.24 Pengujian Hipotesis Ketiga

Prestasi Kerja Karyawan ← Modal Psikologis	Estimate	S.E.	C.R.	P
	0,129	0,054	2,407	***

Sumber: Olah Data Survey, 2018.

H3 : Modal psikologis berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh parameter estimasi yang didapat antara modal psikologis dengan sikap kerja menghasilkan nilai $CR = 2,407$ dimana nilai ini memenuhi syarat $CR \geq 1,97$ pada tingkat signifikansi

5% dan nilai $p = 0,000$ telah memenuhi syarat $< 0,05$. Hasil dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terdukung, yaitu modal psikologis berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya pengaruh positif modal psikologis terhadap prestasi kerja karyawan menandakan bahwa semakin baik modal psikologis yang dimiliki seorang karyawan, maka akan semakin baik pula tingkat prestasi kerja yang didapatkan oleh karyawan tersebut di perusahaan.

PEMBAHASAN

1. Modal psikologis berpengaruh positif terhadap sikap kerja

Penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu modal psikologis berpengaruh positif terhadap sikap kerja. Uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh positif terhadap sikap kerja karyawan. Sikap kerja seorang karyawan dapat didukung dengan adanya modal psikologis yang baik dalam dirinya. Hal tersebut dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh parameter estimasi yang didapat antara modal psikologis dengan sikap kerja menghasilkan nilai $CR = 2,230$, dimana nilai ini memenuhi syarat $CR \geq 1,97$ pada tingkat signifikansi 5% dan nilai $p = 0,000$ memenuhi syarat $< 0,05$. Hasil dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terdukung, yaitu modal psikologis berpengaruh positif terhadap sikap kerja. Adanya pengaruh positif modal psikologis terhadap sikap kerja menandakan bahwa semakin baik modal psikologis seorang karyawan, maka akan semakin baik pula tingkat sikap kerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, dimana modal psikologis memiliki pengaruh positif terhadap sikap kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kappagoda, et al. (2014b) yang menyatakan bahwa modal psikologis berpengaruh positif terhadap sikap kerja dan kontribusi karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki modal psikologis yang baik cenderung merasa puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Nafei (2015) yang menyatakan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sikap dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja karyawan dikatakan dalam kondisi yang baik, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dari empat dimensi modal psikologis secara rata-rata karyawan sudah memiliki efikasi diri yang baik, harapan dalam kondisi yang baik, optimisme dan resiliensi dalam menghadapi berbagai tantangan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan juga baik. Dimensi dengan rata-rata terkecil adalah optimisme dan resiliensi sebesar 4,07, efikasi diri memiliki rata-rata sebesar 4,08. Rata-rata terbesar adalah pada dimensi harapan sebesar 4,09.

2. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap sikap kerja

Penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang diajukan yaitu spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap sikap kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh parameter estimasi yang didapat antara spiritualitas di tempat kerja dengan sikap kerja menghasilkan nilai $CR = 2,025$, dimana nilai ini memenuhi syarat $CR \geq 1,97$ pada tingkat signifikansi 5% dan nilai $p = 0,000$ memenuhi syarat $< 0,05$. Hasil dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terdukung, yaitu spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap sikap kerja. Adanya pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap sikap kerja menandakan bahwa semakin baik tingkat spiritualitas karyawan ketika berada di tempat kerja, maka akan semakin baik pula tingkat sikap kerja yang dimilikinya, yaitu kepuasan dan komitmen kepada perusahaan.

Spiritualitas di tempat kerja merupakan kondisi yang berkaitan dengan kehidupan dan cara pandang pribadi individu terhadap pekerjaan dan organisasinya. Seseorang yang memiliki spiritualitas yang baik cenderung menampilkan sikap yang baik dalam kehidupannya. Sistem manajerial era modernisme menjadikan spiritualitas di tempat kerja sebagai salah satu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Amalia dan Yunizar (2014) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan sikap kerja, ketika kondisi spiritualitas karyawan di tempat kerja baik akan menjadikan kondisi sikap kerja baik pula. Karyawan yang memiliki spiritualitas yang baik ketika berada di tempat kerja cenderung menunjukkan sikap kerja yang baik, yaitu kepuasan atas pekerjaan yang mereka lakukan dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap sikap kerja. Perbaikan spiritualitas merupakan suatu upaya cerdas yang dapat dilakukan untuk peningkatan sikap kerja.

3. Modal psikologis berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan

Penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang diajukan yaitu modal psikologis berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh parameter estimasi yang didapat antara modal psikologis dengan prestasi kerja karyawan menghasilkan nilai CR = 2,407, dimana nilai ini memenuhi syarat $CR \geq 1,97$ pada tingkat signifikansi 5% dan nilai $p = 0,000$ memenuhi syarat $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terdukung, yaitu modal psikologis berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya pengaruh positif modal psikologis terhadap prestasi kerja karyawan menandakan bahwa semakin baik modal psikologis yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin baik pula prestasi kerja yang didapatkannya. Hal ini sesuai dengan Azmoodeh dan Dizgah (2015) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki modal psikologis yang baik dengan komponen efikasi diri, harapan, optimisme dan resiliensi akan memiliki prestasi kerja yang baik dan sesuai harapan.

Modal psikologis adalah suatu kondisi psikologis tertentu yang bersifat positif pada suatu individu yang dicirikan dengan empat karakteristik tertentu. Karakteristik dalam modal psikologis memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luthans, et al. (2007a) yang menyebutkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja/prestasi kerja karyawan. Semakin baik kondisi modal psikologis yang dimiliki oleh seseorang maka prestasinya akan semakin meningkat. Modal psikologis menjadi salah satu faktor internal dalam diri karyawan yang dapat dikelola untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

4. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan

Penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang diajukan yaitu spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh parameter estimasi langsung yang didapat antara spiritualitas di tempat kerja dengan prestasi kerja karyawan menghasilkan nilai CR = 2,092, dimana nilai ini memenuhi syarat $CR \geq 1,97$ pada tingkat signifikansi 5% nilai $p = 0,000$ memenuhi syarat $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat terdukung, yaitu spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan menandakan bahwa semakin baik tingkat spiritualitas karyawan ketika berada di tempat kerja, maka akan semakin baik pula tingkat prestasi kerja yang dimiliki karyawan.

Menurut Krishnakumar, et al. (2002) dalam Beheshtifar dan Zare (2013). spiritualitas di tempat kerja memiliki berbagai manfaat di bidang kreativitas, peningkatan proses, layanan pelanggan, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan pribadi dan komitmen, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Penerapan spiritualitas di tempat kerja memberikan sumbangan untuk peningkatan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Semakin baik spiritualitas yang ada dalam diri karyawan maka prestasi kerja/kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini mendukung penelitian Beheshtifar dan Zare (2013) serta Petchsawanga

dan Duchon (2012) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

5. Sikap kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan

Penelitian ini mendukung hipotesis kelima yang diajukan yaitu sikap kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis kelima diperoleh parameter estimasi langsung yang didapat antara sikap kerja dengan prestasi kerja karyawan menghasilkan nilai $CR = 5,249$, dimana nilai ini memenuhi syarat $CR \geq 1,97$ pada tingkat signifikansi 5% nilai $p = 0,000$ memenuhi syarat $< 0,05$. Hasil dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima terdukung, yaitu sikap kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan menandakan bahwa semakin baik tingkat sikap kerja yang dimiliki karyawan maka tingkat prestasi kerjanya semakin meningkat.

Sikap kerja merupakan sikap yang umum dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal yang sering ditunjukkan dari sikap kerja adalah kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sikap kerja dapat menjadi suatu hal yang dapat digunakan untuk meningkatkan tingkat prestasi kerja karyawan. Semakin baik rasa kepuasan dan komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya maka dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Oktarisanto (2005) yang menyebutkan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

6. Sikap kerja memediasi pengaruh modal psikologis terhadap prestasi kerja karyawan

Penelitian ini mendukung hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sikap kerja memediasi pengaruh modal psikologis terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis keenam diperoleh parameter estimasi langsung yang didapat antara modal psikologis dengan prestasi kerja karyawan dimediasi oleh sikap kerja menghasilkan nilai Estimate = 0,081, dimana nilai ini menunjukkan bahwa sikap kerja memiliki nilai yang positif setelah dilakukan pengujian sebagai variabel mediasi pengaruh modal psikologis terhadap prestasi kerja karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki modal psikologis yang baik akan menunjukkan sikap kerja yang baik dalam pekerjaannya. Hal ini karena ia merasa mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya bekerja. Semakin baik sikap yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut maka akan semakin meningkatkan prestasi yang didapatkannya sehingga membuat karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Seseorang yang memiliki sikap puas dan berkomitmen terhadap pekerjaannya dapat disebabkan karena ia merasa percaya diri dan optimis serta memiliki harapan dan resiliensi yang baik dalam menghadapi tantangan dan tuntutan dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan sebuah prestasi dalam bekerja. Individu yang memiliki rasa percaya diri dan komitmen yang baik untuk mencapai

keberhasilan maka ia akan lebih meningkatkan kontribusinya untuk organisasi sehingga prestasinya dalam bekerja juga akan meningkat.

Pengujian sikap kerja sebagai variabel mediasi pengaruh modal psikologis terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai Estimate yang lebih rendah dari pengujian pengaruh modal psikologis terhadap prestasi kerja karyawan secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh tidak langsung modal psikologis terhadap prestasi kerja karyawan, namun lebih rendah hasilnya jika dibandingkan dengan pengaruhnya secara langsung.

7. Sikap kerja memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Penelitian ini mendukung hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sikap kerja memediasi pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis ketujuh diperoleh parameter estimasi langsung yang didapat antara spiritualitas di tempat kerja dengan prestasi kerja karyawan yang menghasilkan nilai Estimate = 0,041, dimana nilai ini menunjukkan bahwa sikap kerja memiliki nilai yang positif setelah dilakukan pengujian sebagai variabel mediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki spiritualitas di tempat kerja yang baik, maka akan menunjukkan sikap kerja yang baik dalam pekerjaannya. Hal ini karena ia merasa mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan. Semakin baik sikap yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut maka akan semakin meningkatkan prestasi yang didupakannya sehingga membuat karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Seseorang yang memiliki sikap puas dan berkomitmen terhadap pekerjaannya dapat disebabkan karena memiliki makna dan tujuan bekerja serta merasa terhubung dengan komunitas dalam pekerjaan sehingga mampu menghasilkan sebuah prestasi dalam bekerja. Individu yang telah menemukan makna dan tujuannya dalam bekerja serta merasa terhubung dengan komunitas, maka ia akan lebih berkomitmen dan meningkatkan kontribusinya untuk organisasi sehingga prestasinya dalam bekerja juga akan meningkat.

Pengujian sikap kerja sebagai variabel mediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai Estimate yang lebih rendah dari pengujian pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan, namun lebih rendah jika dibandingkan dengan pengaruhnya secara langsung.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikaitkan dengan kajian teori serta tujuan penelitian yang ada maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

Modal psikologis yang terdapat pada diri seorang karyawan memiliki pengaruh positif terhadap sikap kerjanya dalam perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki modal psikologis yang baik cenderung merasa puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Semakin baik kondisi modal psikologis yang dimiliki seorang karyawan akan menjadikan sikap kerja yang dimilikinya menjadi lebih baik dalam bekerja. Salah satu faktor internal dalam diri karyawan yang dapat dikelola untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan adalah modal psikologis. Semakin baik kondisi modal psikologis pada diri karyawan maka prestasi kerjanya akan semakin meningkat. Modal psikologis menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan melalui prestasi kerja karyawannya.

Seseorang yang memiliki spiritualitas yang baik cenderung menampilkan sikap yang baik dalam kehidupannya. Karyawan yang memiliki spiritualitas yang baik ketika berada di tempat kerja cenderung menunjukkan sikap kerja yang baik, yaitu kepuasan atas pekerjaan yang mereka lakukan dan komitmen terhadap organisasi. Spiritualitas di tempat kerja memiliki manfaat dalam peningkatan prestasi/kinerja suatu organisasi. Penerapan spiritualitas di tempat kerja memberikan sumbangan untuk peningkatan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Semakin baik karyawan dalam mengelola spiritualitas yang dimilikinya saat berada di tempat kerja akan semakin meningkatkan prestasi kerja..

Sikap kerja dapat menjadi suatu hal yang dapat diperhatikan untuk meningkat tingkat prestasi kerja karyawan. Semakin baik sikap seorang karyawan yaitu rasa kepuasan dan komitmen terhadap organisasinya maka dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Munculnya sikap kerja yang lebih baik dari karyawan akan mengarahkan pada prestasi kerja yang semakin meningkat. Sikap kerja memiliki peranan dalam memediasi pengaruh modal psikologis terhadap prestasi kerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki modal psikologis yang baik akan menunjukkan sikap kerja yang baik dalam pekerjaannya. Hal ini karena ia merasa mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya bekerja. Semakin baik sikap yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut maka akan semakin meningkatkan prestasi yang didapatkannya sehingga membuat karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Sikap kerja juga memiliki peranan dalam memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki spiritualitas di tempat kerja yang baik, maka akan menunjukkan sikap kerja yang baik dalam pekerjaannya. Hal ini karena ia merasa mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan. Seseorang yang memiliki sikap puas dan berkomitmen terhadap pekerjaannya dapat disebabkan karena memiliki

makna dan tujuan bekerja serta merasa terhubung dengan komunitas dalam pekerjaan sehingga mampu menghasilkan sebuah prestasi dalam bekerja. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa sikap kerja memiliki peranan dalam memediasi pengaruh modal psikologis dan spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial, hasil menunjukkan dengan adanya efek mediasi nilai yang didapatkan lebih rendah dibandingkan dengan pengujian secara langsung.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka beberapa saran penelitian adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebagai tempat bernaung bagi para karyawan harus senantiasa memperhatikan kondisi psikologis dan spiritualitas yang menjadi faktor internal dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Tingkat optimisme karyawan dan rasa terhubung dengan komunitas harus lebih ditingkatkan dan dikelola dengan baik. Hal ini dilakukan dengan melihat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa item pernyataan dalam variabel modal psikologis yaitu optimisme dan spiritualitas di tempat kerja yaitu rasa terhubung dengan komunitas memiliki rata-rata jawaban yang kecil dibandingkan dengan item pernyataan lainnya.
2. Perusahaan harus selalu memberikan sarana yang memadai untuk mengelola modal psikologis dan spiritualitas yang dimiliki oleh para karyawan ketika berada di tempat kerja seperti kegiatan employee engagement (siraman rohani dan olah raga bersama) dan employee care (pemberian bantuan/santunan kepada keluarga karyawan) agar menjadikan karyawan memiliki efikasi diri, harapan, kehidupan batin serta rasa terhubung dengan perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan.
3. Karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi Majalah Fortune Indonesia harus terus berupaya mengelola modal psikologis dan spiritualitas yang dimilikinya ketika berada di tempat kerja untuk mencapai prestasi kerja yang baik guna mendukung dan menjaga keberhasilan perusahaan sebagai 10 perusahaan top di Indonesia.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa item pernyataan dalam variabel sikap kerja yaitu kepuasan kerja karyawan yang memiliki nilai rata-rata terkecil dibandingkan dengan item pernyataan yang lainnya, sehingga para karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi Majalah Fortune Indonesia harus meningkatkan rasa kepuasan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk mendukung modal psikologis dan spiritualitas di tempat kerja yang dimiliki untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 1990. "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Amalia, F. dan Yunizar. 2014. "Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja". *Jurnas Bisnis dan Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Padjajaran.
- Amato, Awal Dias. 2011. Hubungan Bimbingan di Industri Terhadap Sikap Kerja Siswa Kelas III Jurusan Teknik Kendaraan Ringan SMK N 1 Seyegan. Skripsi. Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ashmos, D.P. dan Duchon, D. 2000. "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure". *Jurnal of Management Inquiry*, Vol. 9 No. 2, 134-145. Sage Publications, Inc.
- Avey, J.B., Nimnicht, J.L. and Graber Pigeon, N. 2010. "Two Field Studies Examining the Association between Positive Psychological Capital and Employee Performance". *Leadership & Organization Development Journal*, 31, 384-401.
- Azmoodeh, M. dan Dizgah, M.R. 2015. "Effect of Psychological Capital on Employees' Job Performance in Forensic Medicine of Guilan, Mazandaran, and Golestan Provinces". *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*. TextRoad Publication.
- Beheshtifar, M. dan Zare, E. 2015. "Effect of Spirituality in workplace on Job Performance". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 5, No. 2.
- Borman dan Motowidlo. 1993. "Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance", In N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*, 71- 98. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Carpeter, M. T. B. dan Erdogan, B. 2009. *Principles Of Management*. 1sted, New York: Flat World Knowledge.
- Dachlan, Usman. 2014. *Panduan Lengkap Structural Equation Modeling Tingkat dasar*. Semarang: Lentera Ilmu.
- Fredrickson, B.L. 2001. "The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and build theory of positive emotions", *American Psychologist*, 56, 218–226.

- George dan Jones, 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 4th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. 2003. "Right From Wrong: The influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities. *Journal of Business Ethics*, 46 (1), 85.
- Gonzalez, Santiago Melian. 2014. "An extended model of the interaction between work-related attitudes and job performance". *International Journal of Productivity and Performance Management*. Economics and Business Management, University of Las Palmas de Gran Canaria. Las Palmas de Gran Canaria, Spain.
- Hettiararchchi, H.A.H dan Jayaratna, D.Y. 2014. "The effect of Employee Work Related Attitudes on Employee Job Performance: A Study of Tertiary and Vocational Education Sector in Sri Lanka". *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. e-ISSN: 2278-487X, p- ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 4.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam belas. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Iktiagung, Ganjar Ndaru dan Pratiwi, Gemma Wahyu Intan. 2016. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Modal Psikologi Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. *Journal and Proceedin*, Vol 6 No. 1. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman.
- Javanmard, Habibollah. 2012. "The Impact of Spirituality on Work Performance". *Indian Journal of Science and Technology*. Management Faculty, Islamic Azad University. Arak Branch, Iran.
- Kappagoda, U.W.M.R.S., Othman, H.Z.F., dan Alwis G.D. 2014(a). "The Impact of Psychological Capital on Job Performance in the Banking Sector in Sri Lanka". *International Journal of Arts and Commerce*.
- Kappagoda, U.W.M.R.S., Othman, H.Z.F., dan Alwis G.D. 2014(b). "Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes". *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 102-116.
- Kusumah, Y.D., Suwarsi, S. dan Abdurrahman, D. 2017. "Pengaruh Kompetensi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi". *Prosiding Manajemen*. Volume 3 No. 02. Universitas Islam Bandung.

- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. and Norman, S.M. 2007(a). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C., M., & Avolio, B., J. 2007(b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Nafei, Wageeh. 2015. "The Effects of Psychological Capital on Employee Attitudes and Employee Performance: A Study on Teaching Hospitals in Egypt". *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 3. Canadian Center of Science and Education.
- Nurtjahjanti, Harlina. 2010. "Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi". *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 7, No. 1. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka utama.
- Oktarisanto, Amos. 2005. *Pengaruh Sikap Kerja Karyawan Tingkat Supervisor Terhadap Prestasi Kerja pada CV Bintang Karya Putra*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
- Petchsawanga, Pawinee dan Duchon, Dennis. 2012. "Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance". *Journal of Management, Spirituality & Religion* 9:2, pp. 189- 208; Management Department Faculty Publications University of Nebraska - Lincoln.
- Prakasa, Godi. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha. 2014. "Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga". *INFERENSI, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga
- Reichheld, F.F. 1993. "Loyalty-based management". *Harvard Business Review*, 71(2), 64–73.
- Riduwan, dan Akdon. 2013. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Cetakan Kelima. Bandung. Alfabeta.

- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy 2011. *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Sekaran, Uma dan Bougie Roger. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simarmata, N.IP., Kadiyono, A.L., Agustiani, A., dan Harding, D. 2017. "Job Performance Ditinjau dari Iklim Organisasi dan Nilai Budaya Suku Batak". *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Fakultas Psikologi, Universitas Muhamadiyah Malang.
- Sinaga, Utari Ketrina. 2014. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Mandiri Retail Cabang Pusat Pasar Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
- Subakti, Agung Gita. 2013. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor". *Binus Business Review*, Vol. 4 No. 2. Fakultas Ekonomi dan Komunikasi Universitas Bina Nusantara.
- Sufya, Dina Haya. 2015. *Pengaruh Modal Psikologis, Budaya Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Tesis. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thayib, Christiananta B., Sulasmi S., Eliyana A. 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.
- Universitas Lampung. 2013. *Format Penulisan Karya Ilmiah Universitas Lampung*. Bandar Lampung, Penerbit Universitas Lampung.
- Van Scotter, J. R. and Motowidlo, S. J. 1996. "Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance". *Journal of Applied Psychology*, 81 : 525- 531.
- Wei and Chu. 2008. "Empirical Study on the Correlation among Personality Traits, Work Attitudes, Service Quality, Job Performances and Customers' Satisfaction, A Financial Holding Company in Taiwan". *International Journal Lisrel*, 1(2), pp. 1-24.
- Werner, J. M. 2000. "Implications of OCB and contextual performance for human resource management". *Human Resource Management Review*, 10 (1): 245- 261..
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yogatama, L. A. M. dan Widyarini, N. 2015. "Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis". *Jurnal Psikologi*, Volume 42, No. 1, 1–14.

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.coursehero.com

Internet Source

2%

2

www.teknoflas.com

Internet Source

2%

3

eprints.umm.ac.id

Internet Source

1%

4

onesearch.id

Internet Source

1%

5

jurnal.unpand.ac.id

Internet Source

1%

6

es.scribd.com

Internet Source

1%

7

ejournal.umm.ac.id

Internet Source

1%

8

ejournal.unitomo.ac.id

Internet Source

1%

9

Ahmad Yasir, Ribhan Ribhan, Keumala Hayati.
 "Kinerja Karyawan dari Aspek Pengaruh
 Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual

1%

serta Kecerdasan Emosional", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2021

Publication

10	pt.scribd.com Internet Source	1 %
11	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
12	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	1 %
13	jmm.unram.ac.id Internet Source	1 %
14	jurnal.feb.unila.ac.id Internet Source	1 %
15	www.docstoc.com Internet Source	1 %
16	jurnalpariwisata.stptrisakti.ac.id Internet Source	1 %
17	ejournal.unpatti.ac.id Internet Source	1 %
18	docplayer.info Internet Source	1 %
19	repository.usu.ac.id Internet Source	1 %
20	text-id.123dok.com Internet Source	1 %

21

suredc.blogspot.com

Internet Source

1 %

22

sinta.unud.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1 %

Exclude bibliography On