

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, ETIKA KERJA ISLAM, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP QUALITY OF WORKLIFE KARYAWAN PT.
NUSAKA MITRAJAYA OPTIMA SIDOARJO**

Moh. Alif Nur Vicky¹, Fachrudiy Asj'ari²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

alifnurvicky89@gmail.com¹, fachrudiyasjari1109@gmail.com²

ABSTRAK

Quality of worklife bisa terjadi karena beberapa faktor, mungkin disebabkan oleh pengaruh lingkungan kerja atau sistem imbalan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Pemimpin yang mempunyai kepemimpinan spiritual akan menggunakan hati nurani dalam memimpin suatu perusahaan. Sehingga akan tercipta suatu pemimpin yang cerdas, jujur dan dapat dipercaya. Dalam bekerja seorang muslim harus mempunyai etika kerja islam agar dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaannya. 50 responden digunakan sebagai populasi dan sampel. Sampling jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan sampel. Ditemukan hasil kalau kepemimpinan spiritual, Etika kerja islam, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan kepada variable quality of worklife karyawan. kepemimpinan spiritual, Etika kerja islam, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan kepada variable quality of worklife karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Spiritual, Etika kerja Islam, Budaya organisasi, *Quality of Worklife* Karyawan

ABSTRACT

Quality of worklife can occur due to several factors, possibly caused by the influence of the work environment or the reward system provided by the leader to employees. Leaders who have spiritual leadership will use their conscience in leading a company. So there will be an intelligent, honest and trustworthy leader. In working a Muslim must have an Islamic work ethic in order to be trusted in carrying out his work. 50 respondents were used as populations and samples. Saturated sampling is used as a sampling technique. The results found that spiritual leadership, Islamic work ethics, and organizational culture have a significant influence on the variable quality of worklife of employees. spiritual leadership, Islamic work ethics,

Keywords: *Spiritual Leadership, Islamic work ethics, Organizational culture, Quality of Worklife for Employees*

PENDAHULUAN

Organisasi dalam sebuah perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusia agar meningkatkan perkembangan perusahaan tersebut. Meningkatkan sumber daya manusia perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja sendiri bisa diperoleh dari sikap kepemimpinan spiritual.

Kepemimpinan spiritual harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar kualitas kehidupan kerja karyawan menjadi lebih baik. Sikap spiritual bisa diperoleh dari sikap teladan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kualitas kehidupan kerja juga didapat dari etika kerja islam. Etika kerja karyawan harus mempunyai etika islami. Seperti amanah dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Dalam organisasi juga terdapat budaya. Budaya organisasi yang baik dan kuat akan menjadikan kualitas kehidupan kerja karyawan semakin baik dan sebaliknya.

PT. Nusaka Mitrajaya Optima mempunyai kualitas kehidupan kerja karyawan yang cukup baik. Kualitas kehidupan kerja karyawan bisa ditingkatkan dengan menaikkan imbalan kerja karyawan sehingga karyawan yang bekerja diperusahaan ini kualitas kehidupan kerja karyawannya terjamin.

Kualitas kehidupan kerja karyawan bisa meningkatkan suatu kepemimpinan spiritual karyawan. Karyawan yang mempunyai spritual yang baik akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Etika karyawan juga perlu diperhatikan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai etika baik dan islami akan membuat perusahaan akan berkembang. Dalam organisasi perlu adanya budaya. Budaya organisasi yang baik akan membuat karyawan semakin baik pula. kualitas kehidupan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan merasa senang bekerja dalam perusahaan tersebut karena kualitas kehidupan kerjanya diperhatikan oleh perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Spiritual

Spiritual leadership merupakan kepemimpinan dengan menggunakan hati nurani seseorang dan akan membentuk sikap teladan, sifat atau karakter dari seorang pemimpin tersebut. Kepemimpinan spiritual menurut pandangan islam mengacu pada kepemimpinan yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW yaitu sikap jujur, dapat dipercaya, cerdas, dan menyampaikan (tabligh). *Spiritual leadership* dalam hal ini yaitu kecerdasan spiritual seperti hati nurani, jiwa, dan rohani yang digunakan dalam memimpin. Dapat ditarik kesimpulan kalau kepemimpinan spiritual mempunyai arti yaitu memimpin dengan hati nurani dan selalu jujur, dipercaya orang lain serta cerdas agar dapat membentuk suatu karakter atau sifat pemimpin yang dapat ditiru atau diteladani.

Menurut Fry (dalam Violita 2018) indikator variabel spiritual leadership yaitu :

1. Visi

Visi diartikan sebagai sebuah semangat untuk berubah sehingga akan membantu mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

2. Harapan / Keyakinan
Harapan mempunyai arti yaitu sebuah rasa ingin memiliki atas suatu hal yang dibarengi dengan rasa yakin atas tercapainya suatu hal yang diinginkan.
3. Nilai Altruism
Sebuah sikap akan simpati kepada orang lain dengan memberi perhatian kepada orang tersebut.
4. *Meaning / Calling*
Diartikan sebagai sebuah kepercayaan atas pekerjaan yang diberikan dan akan memiliki tujuan membuat perbedaan terhadap orang disekitarnya.
5. *Membership*
Memberikan kebebasan keikutsertaan karyawan dengan terjun langsung sehingga mereka merasa dihargai atas pekerjaannya.

ETIKA KERJA ISLAM

Menurut Iwan Triyuwono (dalam Prajamukti 2015) etika kerja islam yaitu suatu perilaku karyawan yang menganggap kerja tidak hanya sebagai penghasil uang tetapi juga sebagai tempat ibadah karena karyawan dengan kerja yang jujur akan membawa baik karyawan tersebut diakhirat nanti. Bisa ditarik kesimpulan bahwa etika kerja islam bisa dikatakan sebagai perilaku karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan dengan jujur dan amanah agar bisa dijadikan ibadah juga.

Menurut Hafidhudin dan Tanjung (2003:40-41) menyatakan bahwa karakteristik Etika Kerja Muslim dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Al-Shalah* (Baik dan bermanfaat)
Sebagai seorang karyawan harus mempunyai etika baik kepada sesama karyawan serta selalu bermanfaat untuk kehidupan orang lain.
2. *Al-Itqan* (Kemantapan dan *perfectness*)
Kemantapan akan dirinya sendiri akan membuat karyawan percaya akan usahanya dan akan yakin memperoleh hasil yang maksimal.
3. *Al-Ihsan* (Melakukan yang terbaik)
Sebagai karyawan harus mempunyai sikap yakin akan meraih yang terbaik atas pekerjaannya sehingga akan membuat bangga orang disekitarnya.
4. *Al-Mujahadah* (Kerja keras dan optimal)
Sebagai seorang karyawan mempunyai etika kerja islam, diharuskan bekerja keras dengan ikhlas dan mengoptimalkan pekerjaannya agar seorang karyawan dapat meningkatkan prestasi dari karyawan tersebut.
5. *Tanafus dan Ta'awun* (Berkompetisi dan tolong-menolong)
Sebagai seorang karyawan yang memiliki etika kerja harus berkomptisi secara sehat dengan karyawan lainnya. Apabila terdapat karyawan lain kesulitan dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan, sebagai karyawan yang mempunyai etika kerja islam wajib membantu atau menyoong karyawan tersebut.
6. Mencermati nilai waktu

Seorang karyawan harus selalu memanfaatkan waktu yang diberikan oleh perusahaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Budaya Organisasi

Menurut Robins (dalam Kusumawati 2015:234) Budaya organisasi diartikan sebagai makna kebersamaan antar anggota organisasi. Dengan kebersamaan yang dianut oleh suatu organisasi akan menjadikan suatu kekuatan utama yang dihargai didalam organisasi itu sendiri. Jika ditarik kesimpulan yaitu budaya organisasi bisa dijadikan sebagai proses kebersamaan antar anggota organisasi dalam meningkatkan dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih maju.

Robbins (dalam Arianty 2014:146-147) suatu budaya organisasi terdapat 7 karakteristik yaitu sebagai berikut :

1. inovasi dan resiko yang diambil.

Sebagai karyawan dalam sebuah organisasi harus mempunyai inovasi yang menarik dan terbaru serta bermanfaat dalam organisasi tersebut, sehingga mampu menyelesaikan resiko yang di ambil.

2. Perhatian

Dalam sebuah organisasi harus saling memperhatikan satu sama lain. Dalam artian perhatian yang diberikan misalnya: selalu membantu dan menanyakan problem yang dihadapi oleh anggota diorganisasi tersebut.

3. Orientasi hasil

Dalam sebuah organisasi harus selalu memperhatikan hasil yang didapat, kemudian antar anggota organisasi selalu memperbaiki kekurangan yang belum tercapai.

4. Orientasi orang

Setelah melihat hasil yang dicapai, manajemen dalam sebuah organisasi harus mendeteksi akibat dari setiap anggota di organisasi tersebut.

5. Orientasi tim

Didalam sebuah organisasi, anggota harus selalu bekerja sama antar anggota yang lain agar semua anggota bisa saling membantu pekerjaan yang dirasa sulit untuk dikerjakan.

6. Keagresifan

Dalam sebuah organisasi harus selalu aktif dan ikut serta dalam mensukseskan sebuah organisasi.

7. Kemantapan

Dimana didalam sebuah organisasi yang mempunyai anggota bisa menekankan pekerjaannya secara maksimal agar organisasi tersebut bisa terus meningkatkan hasil yang diinginkan.

QUALITY OF WORKLIFE KARYAWAN

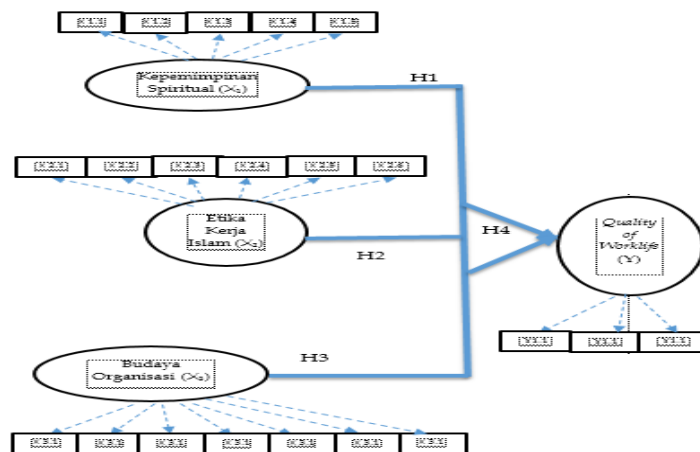
Menurut Mangkuprawira (dalam Assiddiq 2016:20) kualitas kehidupan kerja yang dimaksud yaitu suatu tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

serta bantuan perusahaan dalam memberikan kelayakan atas kehidupan kerja karyawannya. Jadi, perusahaan yang memberikan dan menjamin kehidupan karyawan lebih baik dari sebelumnya akan membuat karyawan yang bekerja semakin giat dan bersemangat dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan tersebut.

Cascio (dalam Lestari 2018:34) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu :

1. Sistem imbalan yang inovatif
Dimana perusahaan harus memberikan imbalan atau upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh para karyawan.
2. Lingkungan kerja
Tempat dimana para karyawan bisa mendapatkan fasilitas yang baik, agar mereka bekerja secara maksimal.
3. Restrukturasi kerja
Kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Dibawah ini akan disajikan hipotesis:

1. Kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh signifikan pada *Quality of Worklife* karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima.
2. Etika kerja islam mempunyai pengaruh signifikan pada *Quality of Worklife* karyawan karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima.
3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan pada *Quality of Worklife* karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima.
4. Kepemimpinan Spiritual, Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan pada *Quality of Worklife* karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima.

METODE

Sampling jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan sampel sehingga ditemukan populasi 50 karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima dan dijadikan juga sebagai sampel. Uji regresi linier untuk mengolah data jawaban responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI INSTRUMEN

Uji kelayakan instrumen menggunakan pengujian validitas dan realibilitas. Uji validitas yang diperoleh semua variabel Valid. Diketahui dari nilai r hitung > r tabel sebesar 0.3. berikut adalah tabel uji validasi.

	Pernyataan	r- hitung	Nilai Kritis		Pernyataan	r- hitung	Nilai Kritis
Variabel Kepemimpinan Spiritual	X _{1.1}	.486	0.3	Variabel Budaya Organisasi	X _{2.12}	.472	0.3
	X _{1.2}	.755	0.3		X _{3.1}	.705	0.3
	X _{1.3}	.805	0.3		X _{3.2}	.663	0.3
	X _{1.4}	.805	0.3		X _{3.3}	.681	0.3
	X _{1.5}	.424	0.3		X _{3.4}	.483	0.3
	X _{1.6}	.805	0.3		X _{3.5}	.516	0.3
	X _{1.7}	.669	0.3		X _{3.6}	.472	0.3
	X _{1.8}	.424	0.3		X _{3.7}	.680	0.3
	X _{1.9}	.653	0.3		X _{3.8}	.538	0.3
	X _{1.10}	.425	0.3		X _{3.9}	.500	0.3
Variabel Etika kerja Islam	X _{2.1}	.504	0.3		X _{3.10}	.628	0.3
	X _{2.2}	.679	0.3		X _{3.11}	.385	0.3
	X _{2.3}	.639	0.3		X _{3.12}	.568	0.3
	X _{2.4}	.661	0.3		X _{3.13}	.563	0.3
	X _{2.5}	.443	0.3		X _{3.14}	.535	0.3
	X _{2.6}	.493	0.3		Y _{1.1}	.584	0.3

	X _{2.7}	.497	0.3	Quality of Worklife Karyawan	Y _{1.2}	.661	0.3
	X _{2.8}	.672	0.3		Y _{1.3}	.586	0.3
	X _{2.9}	.491	0.3		Y _{1.4}	.560	0.3
	X _{2.10}	.545	0.3		Y _{1.5}	.775	0.3
	X _{2.11}	.651	0.3		Y _{1.6}	.522	0.3

Sedangkan uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai alpa cronbach > 0.6. berikut adalah tael uji realibel.

Variabel	Hasil	Nilai kritis
X ₁	.835	0,60
X ₂	.805	0,60
X ₃	.839	0,60
Y	.669	0,60

Uji Normality

Berikut dibawah ini hasil uji normalitas:

Tabel 1. Uji Normality

Test Statistik	.066
Asymp.Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Uji Normality diatas ditemukan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) .200 > .05 diartikan semua variabel normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas disajikan dibawah ini:

**Tabel 2
Uji Heteroskedastisitas**

(V)	T	Sig.
(X ₁)	.484	.631
(X ₂)	-.260	.769
(X ₃)	-.198	.844

Nilai sig. antar vriabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 sehingga ditarik simpulan kalau tidak ada masalah dari semua variabel.

Uji Autokorelasi

Dibawah ini disajikan uji autokorelasi:

Tabel 3 Uji Autokorelasi

Durbin Watson
1.919

Nilai *durbin watson* 1.919 hasil lebih besar dari DU 1.674 yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

HASIL UJI HIPOTESIS

Uji Statistik T

Tabel 4 Uji T

Standardized Coefficients	T	Sig
(Constant)	.691	.493
(X1)	-7.766	.000
(X2)	6.152	.000
(X3)	3.432	.001

Nilai dari t-hitung Variabel X1 ke Y sebesar -7.766 dengan nilai sig (.000 < .05), dengan hasil tersebut dinyatakan X1 ke Y memiliki pengaruh signifikan. Untuk variabel X2 ke Y mempunyai pengaruh signifikan dibuktikan dengan nilai sig .000 < .05 dan t-hitung 6.152. Variabel X3 ke Y dinyatakan memiliki pengaruh signifikan juga dengan bukti nilai t-hitung 3.432 dan sig. .001 < .05

UJI STATISTIK F

Berikut disajikan hasil Uji F dengan SPSS 24 :

**Tabel 5
Uji F**

Model	F	Sig
Regresi	178.395	.000 ^b

Nilai f-hitung 178.395 dengan nilai sig (.000 < .05) Jadi, ada pengaruh signifikan variabel X1,X2,X3 Ke Y.

SIMPULAN

Ditarik kesimpulan variabel kepemimpinan spiritual, etika kerja islam dan budaya organisasi memiliki pengaruh pada variabel kualitas kehidupan kerja. Secara bersama-sama

variabel x_1, x_2, x_3 memiliki pengaruh signifikan variabel Y pada karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian ini, hendaknya perusahaan lebih mengoptimalkan peran kepemimpinan spiritual untuk memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara nyaman, ikhlas dan tepat waktu. Serta memberikan dukungan dan tempat yang memadai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan yang ditemui yaitu responden atau karyawan yang dimintai mengisi kuesioner kadang tidak mau mengisi kuesioner yang diajukan serta kadang karyawan mengisi kuesioner tidak jujur. Karyawan yang dijadikan pengambilan sampel kadang kerja diluar kantor sehingga susah mengambil data jawaban responden

DAFTAR RUJUKAN

- Arianty, 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Assiddiq, 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Tingkat *Turn Over* Karyawan PT. EBIZ CIPTA SOLUSI, Universitas Widyatama Bandung.
- Fathimatuzzahro, 2015, Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Bismillah Sukorejo. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Hafidhuddin dan Tanjung, 2003, Manajemen Syariah dalam Praktik, Gema Insani, Depok.
- Husein, 2019, Metode Riset Manajemen Perusahaan Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kusumawati, 2015, Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi, *Journal Conference in Business, Accounting, and Management*, ISSN 2302-9791, Vol.2 No.1, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Lestari, 2018, Pengaruh kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Quality of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Prima Prima Elektrik Power Gresik, Skripsi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Muna, 2015, Hubungan Antara Etika Kerja Islam dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan BMT di Kota Yogyakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Pio dkk, 2015, Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen* Vol.10 No.1, Universitas Brawijaya Malang.
- Prajamukti, 2015, Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi, (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta), Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rachmawaty, 2016, Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT se-kabupaten Pati, P-ISSN : 1979-0724, E-ISSN : 2502-3993, Vol.9 No.2, 276-303. STAIN Kudus.
- Sugiyono, 2015, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), CV. Alfabeta, Bandung.
- , 2016, Metode Penelitian dan Pengembangan (*Research and Development/R&D*), CV. Alfabeta, Bandung.