



Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Spritual dan Budaya Organisasi Islami

¹Eka Mariyanti, ²Riri Putri Dika, ³Nica Susanti

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK”, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas, Indonesia

¹ekamariyanti@yahoo.com, ²riri.putridika@yahoo.com, ³nica.susanti87@gmail.com

Abstract

The development of sharia-based hotels has become a popular business and it is believed that the development of sharia hotels will experience a drastic increase due to the level of business awareness of sharia concepts. This study aims to improve employee job satisfaction through spiritual leadership and Islamic organizational culture. This study uses a descriptive qualitative approach. The unit of analysis is employees who work at Sharia Hotels in Padang. The results showed that partially Spiritual Leadership variables had a positive and significant effect on Job Satisfaction and Islamic Organizational Culture variables had a positive and significant effect on Job Satisfaction variables. Simultaneously the Spiritual Leadership and Islamic Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction with an adjusted R2 value of 0.204 This shows that the magnitude of the influence of the Islamic Organizational Spiritual Leadership and Culture on the variable Job satisfaction is 20.4%.

Keywords: sharia hotel, halal tourism, job satisfaction, spiritual leadership, islamic organizational culture.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Syariah Kota Padang. Penelitian ini berbentuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Populasi penelitian meliputi adalah Karyawan di Hotel Syariah Kota Padang. Data populasi penelitian dan sampel sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan variabel Budaya Organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Secara simultan Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Syariah Kota Padang pada tingkat signifikansi kurang dari 0.05 atau 5%.

Kata kunci: sharia hotel, halal tourism, job satisfaction, spiritual leadership, islamic organizational culture.

© 2020 Jurnal IJMB

1. Pendahuluan

Saat ini dengan ditunjukkannya Sumatera Barat sebagai wisata halal maka perlu industri pendukung seperti restoran, hotel, dan tour operator. Unsur pendukung seperti hotel syariah merupakan unsur pendukung yang paling efektif untuk wisata halal. Perkembangan hotel dengan berbasis syariah menjadi bisnis yang cukup populer dan diyakini bahwa perkembangan

hotel syariah ini akan mengalami peningkatan yang cukup drastis dikarenakan tingkat kesadaran pelaku bisnis terhadap konsep syariah tersebut. Untuk mengelola dan meningkatkan hotel syariah menjadi lebih baik tentu perlu pengelolaan sumber daya manusia untuk perlu diperhitungkan, hal terpenting yang perlu menjadi fokus dalam organisasi adalah kepuasan kerja, jika karyawan dengan tingkat

kepuasan kerja yang tinggi maka mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya[1].

Apabila karyawannya merasa tidak puas, konsekuensinya mereka akan berfikir untuk berhenti bekerja, mengevaluasi kerugian-kerugian apabila berhenti dari pekerjaan dan berniat untuk mencari pekerjaan lain[2]. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya[3].

Kepuasan karyawan dilihat dari beberapa indikator penting yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Seperti pada hotel syariah di kota Padang masih terdapat gaji dibawah UMR dan level jabatan hanya ada beberapa tingkatan misalnya level 1 (General Manager), 2 (Human Resources Development Manager atau HRD), 3 (marketing, accounting, engineering, Executive Office), 4 (housekeeping, Fron Office, food and beverage service) Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karna setiap karyawan tentu mengharapkan upah yang setimpal dengan pekerjaan yang dikerjakan dan peningkatan karier dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Namun di beberapa hotel syariah lainnya di kota padang gaji karyawan sudah memenuhi UMR dan diberi bonus berdasarkan jumlah kunjungan tamu biasanya kisaran (1 juta-1,5 juta).

Saat ini, telah berkembang konsep kepemimpinan spiritual yang merupakan konsep kepemimpinan universal yang adaptif untuk menjawab tantangan zaman pada era abad ke-21 yang syarat dengan perubahan, yang tidak terjawab oleh kepemimpinan organisasi saat ini[4].

Banyak orang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan status, bukan karena mencintai pekerjaan itu sendiri dan menemukan makna hidup melalui pekerjaannya. Di sinilah signifikansi spiritualitas dalam pekerjaan. Karena berada dalam sebuah lingkup organisasi, maka tentu ada faktor kepemimpinan di dalamnya. Kepemimpinan Spiritual adalah salah satu gaya kepemimpinan baru yang menjadi alternatif pola kepemimpinan klasik. kepemimpinan spiritual diperlukan agar tercipta spiritual dalam diri pekerja. Spiritualitas di tempat kerja bukan bermakna agama atau pengganti agama, dan juga bukan perihwal mengajak orang untuk mengikuti sistem keyakinan tertentu, melainkan pemahaman diri pekerja sebagai makhluk spiritual yang jiwanya memerlukan asupan di tempat kerja.

Setiap pimpinan perusahaan hendaknya memahami kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memenuhi semua kebutuhan karyawan tersebut sesuai dengan kontibusi karyawannya. Pemimpin juga harus mampu melakukan menjalankan misi organisasinya dan telah berhasil pula melakukan perubahan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan di beberapa hotel syariah di kota padang, manager hotel menyatakan bahwa organisasi yang dipimpinnya belum sepenuhnya mewujudkan visi dan misi organisasi dan masih dalam proses pencapaian visi dan misi tersebut.

Permasalahan yang terjadi di hotel syariah di kota padang adalah masih terdapat sebagian kecil hotel yang mengadakan meeting atau rapat hanya ketika terjadi permasalahan dalam hotel. Rapat rutin sangat penting bukan hanya ketika terjadi permasalahan karna peran pemimpin sangat diharapkan untuk memotivasi karyawan agar karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Permasalahan lainnya yang didapat melalui hasil wawancara kepada karyawan di beberapa hotel syariah di kota padang yaitu Ketika terdapat konsumen yang komplek pimpinan memarahi karyawan karna hasil kerjanya yang buruk tanpa mengevaluasi penyebab menurunnya kinerja karyawan tersebut dan Pimpinan tidak memberikan arahan kepada karyawan mengenai apa yang harus dikerjakan dan apa yang harus diubah. Pemimpin hanya peduli bagaimana caranya karyawan harus menghasikan kinerja yang bagus tanpa memperhatikan prosesnya. Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan spiritual tentu melihat karyawan dalam posisi dan derajat yang sama tanpa membedakan satu sama lain karna seluruh karyawan yang berada dalam hotel merupakan tanggung jawab pemimpin untuk mengarahkannya ke arah yang baik

Dalam mencapai sebuah tujuan organisasi, budaya organisasi juga sangat penting karena Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif, setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia industri akan memberikan perhatian penuh pada kualitas termasuk kualitas dari sumber daya manusianya. Salah satu cara organisasi untuk menciptakan karyawan yang berkualitas yaitu dengan mendidik karyawan agar berakhlak dan berperilaku sesuai dengan syariat islam melalui budaya organisasi islami yang diterapkan dalam organisasi seperti budaya shalat berjamaah di mesjid, mengadakan pengajian rutin bagi karyawan dan ada beberapa organisasi yang memberi reward bagi karyawan yang rajin mengerjakan ibadah dalam lingkungan organisasi. Adanya budaya organisasi islami tersebut tentunya memberi dampak yang positif terhadap organisasi dan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saat ini perkembangan nilai islami semakin meningkat. Hal ini terbukti dari kesadaran masyarakat yang mulai berpedoman dan memikirkan segala sesuatunya sesuai dengan ajaran dan nilai-nilai islami. Berawal dari fenomena tersebut yang nantinya banyak dibutuhkan sumber daya manusia yang paham akan nilai-nilai islami dan berperilaku islami yang merupakan akibat dari suatu budaya organisasi islami yang diterapkan pada suatu organisasi.

Hakim[5] menjelaskan bahwa saat ini begitu banyak organisasi yang bersaing untuk mendominasi sumber daya manusia. Para organisasi tersebut memanfaatkan karyawan secara berlebihan tanpa memperhatikan kebutuhan karyawan. Budaya organisasi juga dianggap mempengaruhi hubungan dan suasana kerja kearah yang lebih baik, serta mampu mempengaruhi hasil kerja dan kepuasan yang lebih baik pula.

Pada hotel syariah di kota padang pemimpin organisasi berupaya semampu mungkin agar pengelolaan dan aktivitas yang terjadi dalam hotel sudah memenuhi kriteria syariat islam. Namun dari hasil survey dan wawancara ke beberapa hotel syariah di kota padang yang telah melabelkan diri sebagai hotel syariah masih terdapat sebagian kecil hotel yang karyawan hotelnya yang tidak mengucapkan salam kepada tamu yang memasuki hotel, masih terdapat beberapa hotel yang tidak mengadakan pengajian rutin bagi karyawannya, dan masih ada beberapa hotel syariah yang tidak melaksanakan shalat berjamaah ketika datang waktu shalat. Namun di beberapa hotel lainnya sudah mengadakan pengajian rutin untuk karyawan hotel dan melaksanakan shalat berjamaah ketika datang waktu shalat.

Hotel adalah suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian/seluruh bangunan untuk menyediakan jasa pelayanan penginapan, makan dan minum yang dikelola secara komersial serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan pemerintah [6]. Hotel syariah adalah hotel yang dalam penyediaan, pengadaan dan penggunaan produk dan fasilitas serta dalam operasional usaha tidak melanggar aturan syariah, berusaha dengan sistemnya untuk meminimalisasi dan menghilangkan kemungkinan terjadinya penyalahgunaan fasilitas oleh pengguna jasa. Hotel syariah mempunyai keunikan sendiri, syariah tidak saja komprehensif, tetapi juga universal. Universal bermakna bahwa syariah dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat oleh setiap manusia. Keuniversalnya ini terutama pada bidang sosial (ekonomi) yang tidak memberbedakan antara kalangan muslim dan non-muslim[7].

Berdasarkan Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Usaha Hotel Syari'ah, secara umum pengklasifikasian hotel

syari'ah di Indonesia dibagi menjadi dua golongan, yaitu :

1. Hotel Syari'ah Hilal-1

Penggolongan untuk usaha hotel syari'ah yang diperlukan untuk melayani kebutuhan minimal wisatawan muslim.

2. Hotel syari'ah Hilal-2

Penggolongan untuk usaha hotel syari'ah yang dinilai memenuhi seluruh Kriteria Usaha Hotel Syari'ah yang diperlukan untuk melayani kebutuhan moderat wisatawan muslim.

Gibson[8] mengatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar tercapai tujuan tertentu. Menurut Winardi[9], yang mengatakan kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang suka rela dalam mengusahakan tugas-tugas yang berhubungan, untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut.

Menurut Anoraga[10], kepemimpinan merupakan hubungan dimana salah satu orang yakin pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut.

Beberapa peneliti berusaha untuk menggali karakteristik kepemimpinan spiritual. Reave[11], menyebutkan bahwa tingkah laku kepemimpinan spiritual termasuk menghormati orang lain, kesetaraan, kepedulian, identifikasi dengan kontribusi, reaksi untuk umpan balik dan refleksi diri.

Rivai[12], mengemukakan bahwa seorang pemimpin dengan spiritual yang menonjol akan dengan mudah membedakan sebuah ide dari fakta, perasaan atau keyakinan. Pemimpin yang memiliki sikap spiritual menunjukkan sikap melayani, melayani dalam konteks ini adalah memberikan semangat kepada orang lain, mempercayai anggota dan dapat menjadi pendengar yang baik.

Menurut Fry[13], kepemimpinan spiritual meliputi nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka mempunyai rasa terus hidup (survival) spiritual melalui panggilan hidup (calling) dan keanggotaan sistem sosial. Menurut Kreitner & Kinicki[14], budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Sedangkan menurut Robbins & Coulter[15], mendefinisikan budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Menurut Schein[16] budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok

dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada.

Menurut Mas'ud[17], bahwa: “Budaya organisasi Islami adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak berdasarkan aturan agama dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.

Menurut Sumarman[18], budaya organisasi islam adalah nilai, pemikiran, dan simbol berdasarkan islam yang mempengaruhi perilaku norma, sikap, iman, dan kebiasaan seseorang di beberapa bidang kehidupan.

Menurut Usman[17] Prinsip utama dan perilaku/akhlaq mulia harus dimiliki dan dipraktikkan oleh seluruh organ perusahaan, mulai dari pimpinan hingga bawahan agar perusahaan benar-benar mencapai kinerja yang optimal baik dalam pandangan manusia maupun pandangan Allah SWT. Menurut Wibowo[19] yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”. menurut Hasibuan[20], “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

Menurut Sopiah[21] kepuasan kerja adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Menurut Robbins[22] kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Sedangkan dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik didalam maupun diluar pekerjaann.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Hamdi[23], penelitian kuantitatif menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Objek penelitian ini adalah karyawan hotel syariah di kota Padang yaitu Hotel Rangkayo Basa, Hotel Sriwijaya, Hotel Rasaki, dan Hotel Bunda. Dengan penelitian yang dibahas mengenai pengaruh kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi islami terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemilihan hotel menggunakan metode purposive sampling.

Menurut Sugiyono[24], populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada lima hotel syariah yang ada di kota padang yang menjadi sampel penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”. Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 118. Dimana sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di lima hotel syariah di kota padang (Hotel Rangkayo Basa 35, Hotel Bunda 27, Hotel Sriwijaya 21, Hotel Razaki 35).

Tabel 1 Defenisi Operasional Variabel

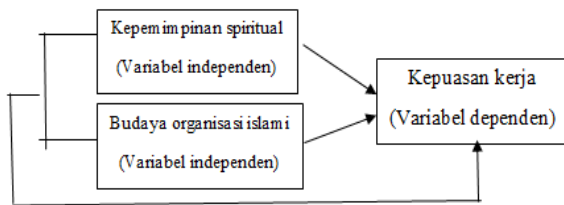
No	Variabel	Keterangan	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan spiritual (Fry,2003)	Kepemimpinan spiritual meliputi nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain.	1. Vision 2. Altruisyik love 3. Hope/faith	Likert
2	Budaya Organisasi Islami Sumarman (dalam Kusumawati, 2015)	Budaya organisasi Islam adalah nilai, pemikiran, dan simbol berdasarkan Islam yang mempengaruhi perilaku norma, sikap, iman, dan kebiasaan seseorang di beberapa bidang kehidupan.	1. Shidiq 2. Istiqomah 3. Fathonah 4. Amanah 5. Tabliq	Likert
3	Kepuasan Kerja (Hasibuan, 2008)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.	1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja 4. Promosi 5. Supervisi	Likert

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik angket. Dimana angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [24].

Rancangan angket ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono[24], skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian

indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun dalam riset ini penulis menggunakan likert dengan skala 5 alternatif jawaban yaitu 5= Agak Setuju (AS) ;4= Setuju (S) ;3= Netral (N) ;2= Tidak setuju (TS) ;1= Sangat Tidak Setuju (STS).

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini. Seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau hasil. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini berkaitan atau tidaknya pengaruh signifikan dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1 Diduga kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan hotel syariah di kota padang.

H2 Diduga budaya organisasi islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan hotel syariah di kota padang.

H3 Diduga Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di hotel syariah kota padang

3. Hasil dan Pembahasan

Saat ini berdasarkan data dinas pariwisata dan kebudayaan kota padang tahun 2016 terdapat 95 hotel yang telah terdaftar. Dari 95 daftar hotel tersebut peneliti hanya mengambil hotel yang berbasis syariah. Kriteria pemilihan hotel tersebut berdasarkan hotel syariah berbintang di kota Padang. Berdasarkan data statistik dari Dinas Pariwisata kota padang tingkat hunian tertinggi yaitu pada hotel berbintang. Hotel syariah berbintang yang diteliti yaitu Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya.

Profil responden pada penelitian bertujuan untuk melihat gambaran atau kondisi responden yang diteliti. Berdasarkan penyebaran 56 kuesioner yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan gambaran tentang

profil responden dan data-data lainnya. Namun kuesioner yang kembali hanya 50 kuesioner

Dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan usia dari 50 orang responden berdasarkan usia dibawah 25 tahun sebanyak 13 orang atau 26%, usia 25-30 tahun sebanyak 22 orang atau 44 % , usia 31-35 tahun sebanyak 8 orang atau 16%, dan 35 tahun keatas sebanyak 7 orang atau 14%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan hotel didominasi oleh umur 25-30 tahun, karena pada rentang usia tersebut motivasi dan semangat kerja lebih tinggi.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, 50 responden yang diambil terdapat yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang dengan persentase 72% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang dengan persentase 28%. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa pegawai hotel dominan diisi oleh laki-laki dari pada perempuan disebabkan beberapa faktor, diantaranya yaitu adanya shift malam yang tidak memungkinkan bagi karyawan perempuan untuk bekerja.

Berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden tamatan SMA berjumlah 25 orang (50%), tamatan D3 sebanyak 13 orang (26%), tamatan S1 sebanyak 12 orang (22%). Hal ini dapat disebabkan karna tamatan SMK seperti jurusan perhotelan telah diberi bekal baik ilmu pengetahuan dan juga praktik lapangan kerja di hotel sebelum terjun ke dunia kerja.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja < 1 tahun hanya 3 orang (6%), yang mempunyai masa kerja 1-3 tahun sebanyak 28 orang (56%), yang mempunyai masa kerja 4-6 tahun sebanyak 14 orang (28%) dan yang mempunyai masa kerja > 6 tahun sebanyak 5 orang (10%). Kesimpulan dari hasil ini adalah, rata-rata karyawan hotel syariah bertahan bekerja 1-3 tahun, mungkin dikarenakan gaji yang didapat belum bisa memenuhi kebutuhan karyawan ataupun adanya tawaran pekerjaan di tempat lain.

Pada tabel 2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel dimana r-tabel bernilai 0.30. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Kepemimpinan Spiritual dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Pada tabel 3 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel dimana r-tabel bernilai 0.30. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel budaya organisasi dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Table 2 Uji Validitas Kepemimpinan Spiritual

No	Pertanyaan	r Hitung	r Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual (X1)				
1	Pemimpin saya selalu mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi	0.485	0.30	Valid
2	Pemimpin selalu menyelesaikan keputusan yang sangat rinci	0.608	0.30	Valid
3	Pemimpin saya selalu menentukan standar hasil suatu pekerjaan yang sempurna	0.642	0.30	Valid
4	Saya tekun dalam menengerjakan pekerjaan	0.522	0.30	Valid
5	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan arahan	0.622	0.30	Valid
6	Pemimpin saya selalu murah hati kepada karyawan	0.486	0.30	Valid
7	Pemimpin saya selalu memiliki empati terhadap karyawan	0.372	0.30	Valid
8	Saya percaya kepada pemimpin organisasi	0.460	0.30	Valid
9	Saya yakin setiap pekerjaan yang saya lakukan akan bermanfaat dalam kehidupan masyarakat	0.690	0.30	Valid
10	Pemimpin saya selalu memberi harapan akan imbalan yang didapat apabila sukses dalam pekerjaan	0.647	0.30	Valid

Pada tabel 4 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel dimana r -tabel bernilai 0.30. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 3 Uji Validitas Budaya Organisasi Islami

No	Pertanyaan	r Hitung	r Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi Islami (X2)				
1	Di tempat saya bekerja dalam ucapan maupun perbuatan sesuai syariat islam.	0.661	0.30	Valid
2	Saya bekerja keras dengan niat ibadah kepada Allah SWT.	0.514	0.30	Valid
3	Saya konsisten terhadap pekerjaan yang dihadapi.	0.526	0.30	Valid
4	Saya bekerja keras secara jujur, optimal, dan konsisten terhadap suatu pekerjaan sesuai kemampuan.	0.303	0.30	Valid
5	Saya memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	0.371	0.30	Valid
6	Saya selalu menaati peraturan dan tuntutan pekerjaan terutama yang sesuai syariat islam.	0.355	0.30	Valid
7	Saya memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban.	0.397	0.30	Valid
8	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan dan selalu tepat waktu dalam pekerjaan.	0.555	0.30	Valid
9	Saya memberi contoh kebaikan kepada karyawan lain.	0.385	0.30	Valid
10	Saya saling menolong dengan karyawan lain apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	0.514	0.30	Valid
11	Saya selalu membalas kebaikan dari orang lain yang berbuat baik.	0.682	0.30	Valid

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Data yang diperoleh dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $>$ 0.60.

Tabel 4 Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	r Hitung	r Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)				
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan harapan	0.857	0.30	Valid
2	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga	0.721	0.30	Valid
3	Saya puas terhadap tunjangan-tunjangan diluar gaji pokok yang diberikan perusahaan	0.792	0.30	Valid
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan	0.834	0.30	Valid
5	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan bagi saya	0.842	0.30	Valid
6	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	0.854	0.30	Valid
7	Pekerjaan saya menantang	0.884	0.30	Valid
8	Pekerjaan saya tidak membosankan	0.386	0.30	Valid
9	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya	0.423	0.30	Valid
10	Atasan memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna	0.463	0.30	Valid
11	Pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik	0.415	0.30	Valid
12	Atasan saya bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan menyelesaikan tugas	0.453	0.30	Valid
13	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	0.311	0.30	Valid
14	Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya	0.840	0.30	Valid
15	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	0.914	0.30	Valid
16	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	0.917	0.30	Valid
17	Selalu tersedia kesempatan yang cukup besar bagi saya untuk mengembangkan diri serta kemampuan di perusahaan ini	0.915	0.30	Valid
18	Saya merasa kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan karir karyawan dilaksanakan baik oleh perusahaan	0.917	0.30	Valid
19	Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik	0.943	0.30	Valid
20	Frekuensi waktu untuk promosi untuk karyawan dirasakan sudah tepat	0.924	0.30	Valid

Tabel 5 Uji Reliabilitas

No	Variabel	r Alpha	r Tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan Spiritual	0.747	0.60	Reliabel
2	Budaya Organisasi Islami	0.629	0.60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.956	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. dan semua item pertanyaan bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya

Hasil dari pengujian normalitas residual menunjukkan bahwa model regresi sudah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dimana data variabel dependen yang diukur dengan kepuasan kerja. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada kepemimpinan spiritual 0.165, budaya organisasi islami 0.196 dan kepuasan kerja 0.226. hal ini menunjukkan variabel data berdistribusi normal, maka asumsi klasik terpenuhi.

Analisis linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Islami terhadap Kepuasan Kerja. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 6 Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-63.547	35.956		-1.767	.084		
Kepemimpinan Spiritual	1.635	.521	.400	3.136	.003	.999	1.001
Budaya Organisasi Islami	1.472	.649	.289	2.269	.028	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas maka didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -63.547 + 1.635 X_1 + 1.472 X_2 + e$$

Dari hasil regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai constant yaitu sebesar -63.547 berarti apabila variabel bebas lainnya sama dengan nol atau konstanta maka Kepuasan Kerja cenderung menurun sebesar -63.547.
2. Variabel Kepemimpinan Spiritual (X1) memiliki nilai sebesar 1.635. Hal ini menyatakan bahwa setiap perubahan Kepemimpinan Spiritual (X1)

sebesar 1% maka Kepuasan Kerja (Y) akan cenderung meningkat sebesar 1.635 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.

3. Variabel Budaya Organisasi Islami (X2) memiliki nilai sebesar 1.472. Hal ini menyatakan bahwa setiap perubahan Budaya Organisasi Islami (X2) sebesar 1% maka Kepuasan Kerja akan cenderung meningkat sebesar 1.472 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.

Koefisien determinasi (*Goodness of fit*), yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R^2) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.486 ^a	.236	.204	11.767	1.191

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Islami, Kepemimpinan Spiritual
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai *adjusted R²* yaitu sebesar 0.204 atau 20.4%. Ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Islami terhadap variabel Kepuasan kerja adalah sebesar 20.4% sedangkan sisanya yaitu sebesar 79.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Menurut Ghazali (2005) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%), maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 8 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-63.547	35.956		-1.767	.084		
Kepemimpinan Spiritual	1.635	.521	.400	3.136	.003	.999	1.001
Budaya Organisasi Islami	1.472	.649	.289	2.269	.028	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Dari tabel 3.7 dapat dilihat nilai t_{hitung} dan nilai signifikan masing-masing variabel. Untuk mendapatkan hasil dari uji t maka nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dimana jumlah sampel (n) = 50, jumlah variabel bebas (k) = 2 dan nilai signifikan 0.05. Didapat t_{tabel} 2.01. Dari hasil yang diperoleh maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Spiritual (X1) memiliki nilai t_{hitung} positif sebesar 3.136 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.01. Dari nilai ini maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.136 > 2.01$. Nilai signifikan dari Kepemimpinan Spiritual yaitu sebesar 0.003, maka diperoleh $0.003 < 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Budaya Spiritual Islami (X2) memiliki nilai t_{hitung} positif sebesar 2.269 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.01. Dari nilai ini maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.269 > 2.01$. Nilai signifikan dari Budaya Spiritual Islami yaitu sebesar 0.028, maka diperoleh $0.028 < 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Budaya Spiritual Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji f statistik digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Kriteria :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Table 9 Uji f ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2013.070	2	1006.535	7.270	.002 ^a
Residual	6507.350	47	138.454		
Total	8520.420	49			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Islami, Kepemimpinan Spiritual

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Untuk mendapatkan hasil dari uji f maka f_{hitung} akan dibandingkan dengan f_{tabel} dengan jumlah sampel (n) = 50, jumlah variabel bebas dan terikat (k) = 3 dan nilai signifikan 0.05. Pada f_{tabel} maka diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 7.270 dan nilai signifikan 0.002. Dari hasil yang didapat maka diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel} = 7.270 > 3.20$. Sementara itu nilai signifikan $0.002 < 0.05$.

Maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Islami secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis pertama diterima.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis kedua diterima.
3. Berdasarkan uji hipotesis (f) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$. maka hipotesis ketiga diterima.
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi R² menunjukkan besar pengaruhnya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 20.4% sedangkan sisanya 79.6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Daftar Rujukan

- [1] S. P. Robbin, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2002.
- [2] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- [3] B. Kusriyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 1991.
- [4] E. Sureskiarti, *Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan*

- [5] *Keperawatan di RSUD Dr. H. Suwondo Manajemen Keperawatan*. Semarang: Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro, 2015.
- [6] A. Hakim, "The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Islamic Performance PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Employee in the Central Java," *Asia Pasific Manag. Rev.*, vol. 17, no. 1, pp. 77–90, 2012.
- [7] W. Bataafi, *House Keeping Departement, Floer and Publick Area*. Bandung: Alfabeta, 2005.
- [8] S. Antonio, *Marketing Syariah*. Jakarta: Gema Insania, 2010.
- [9] D. Gibson, Ivancecich, *Organization*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2003.
- [10] Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media, 2003.
- [11] P. Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- [12] L. Reave, *Spiritual Values and Practices Related to Leadership Effectiveness. TheLeadership Quarterly* 16. 2005.
- [13] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- [14] L. W. Fry, "Toward a Theory of Spiritual Leadership," *Leadersh. Quartely*, vol. 64, no. 6, 2003.
- [15] R. & A. K. Kreither, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- [16] S. . & M. C. Robbin, *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2010.
- [17] E. . Schein, *Organizational Culture and Leadership*. San francisco: Jossey- Bass, 2009.
- [18] H. Usman, *Manajemen Strategis Syariah*. Jakarta: Bastari Buana Murni, 2015.
- [19] D. A. Kusumawati, "Peningkatan Prilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami sebagai Variabel Moerasi: Studi Empiris pada Universitas Islam Sultan Agung," *J. Ekon.*, vol. 2, no. 1, 2015.
- [20] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- [21] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [22] Sopiha, *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
- [23] S. . Robbin, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- [24] A. S. E. B. Hamdi, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublisher, 2014.
- [25] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif da R & D*. Bandung: Alfabeta, 2014.