**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN SPIRITUAL DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KLINIK JOY DENTAL YOGYAKARTA**

*THE RELATIONSHIP BETWEEN SPIRITUAL INTELLIGENCE AND EMPLOYEE JOB SATISFATION AT CLINIC JOY DENTAL YOGYAKARTA*

**Indah Aulia Putri1, Alimatus Sahrah2**

12Universits Mercu Buana Yogyakarta

18081699@student.mercubuana-yogya.ac.id

082137079914

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja pada karyawan Klinik Joy Dental Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja pada karyawan. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah 60 orang karyawan tetap yang bekerja di Klinik Joy Dental Yogyakarta, terdiri dari 60 karyawan perempuan (100%) dan 0 karyawan laki-laki (0%). Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala kecerdasan spiritual dan skala kepuasan kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.716 dengan nilai signifikansi <0.001. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan nilai determinasi (R2) diketahui sebesar 0.512, disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berkontribusi 51,2 % terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 48,8% yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan klinik joy dental Yogyakarta dipengaruhi oleh faktor lain.

*Kata kunci : kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, karyawan*

***Abstract***

The purpose of the research is to investigate the correlation between spiritual intelligence and job satisfaction for employees Joy Dental Clinic Yogyakarta. The proposed is that there is a significant positive relationship between spiritual intelligence and job satisfaction for the employees. The number of subjects in this study are 60 permanent contract employees who work in the Joy Dental Clinic Yogyakarta, consisting of 60 female employees (100%) and 0 male employees (0%). The data were collected through an spiritual intelligence scale and job satisfaction scale. The data analysis method used is product moment correlation. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (rxy) = 0.716 with significance <0.001. The results showed that there was a significant positive relationship between spiritual intelligence and job satisfaction. From the calculation of the value of determination (R2) know as 0.512. it was concluded that the spiritual intelligence contributed 51,2% to job satisfaction, while the rest 48,8% that affect influenced job satisfaction employee at joy dental clinic Yogyakarta is influecend by other factors.

*Keywords:* *spiritual intelligence, job satisfaction, employee*

**PENDAHULUAN**

Dalam mencapai pelayanan kesehatan yang baik dibutuhkan kondisi kejiwaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat, karena sumber daya manusia adalah kunci penting bagi keberhasilan maupun kegagalan dalam pemberian layanan perusahaan (Indrasari, 2017). Sumber daya manusia adalah kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta fisiknya (Hasibuan, 2003). Sumber daya manusia merupakan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini didukung dengan penelitian oleh Hamali (2016) sumber daya manusia memiliki peran aktif dalam menetapkan rencana, proses, dan tujuan yang ingin dicapai karena sumber daya manusia meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dalam organisasi.

Karyawan perlu memiliki kondisi fisik dan mental yang baik dalam pekerjaannya setiap hari agar karyawan memiliki kondisi mental yang prima sehingga dapat menguntungkan perusahaan, salah satu yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh pernyataan Dharma dan akib (2005) mengungkapkan bahwa kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Oleh karena itu karyawan diharapkan produktif dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai prosedur dan peraturan kerja (Musanef, 1986). Perlu disadari bahwa organisasi yang sukses dalam mencapai tujuannya, salah satunya karena mampu memenuhi kepuasan kerja karyawannya (Dharma dan akib, 2005).

Spector (2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan karyawan dalam memandang pekerjaannya secara keseluruhan untuk menilai seberapa besar karyawan menyukai pekerjaannya (kepuasan) dan karyawan tidak menyukai pekerjaannya (ketidakpuasan) didukung dengan aspek-aspek didalamnya yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan, komunikasi. Sedangkan menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaan berdasarkan hasil kerja apakah sesuai dengan harapan yang mereka miliki atau tidak. Pendapat lain dari Sutrisno (2017) mengungkapkan bahwa individu dengan kepuasan kerja dengan tingkat tinggi dapat memberikan sikap yang positif pada pekerjaanya sehingga berdampak pada produktivitas karyawan seperti konsisten, dan bertanggung jawab dalam bekerja.

Didukung penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto & Troena (2012) mengungkapkan bahwa karyawan harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan Kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh rasa puas atas keberhasilan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kesadaran jiwa atau disebut kecerdasan spiritual. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaanya (Robbins, 2008). Dampak ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungannya. Misalnya, kurangnya komunikasi antar rekan kerja, tidak taat aturan, melawan atasan, tidak ikut serta dalam kegiatan organisasi, karyawan yang mengeluh, dan tidak fokus saat bekerja sehingga melakukan kesalahan (Edy, 2010).

Beberapa Lembaga di indonesia melakukan survei kepuasan kerja terhadap karyawan, badan pusat statistik nasional menunjukan ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karier dan faktanya 60% koresponden mengaku tidak memiliki jenjang karier ditempat kerjanya sehingga mengakibatkan karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Nurhasinah (2018) dengan pengambilan data menggunakan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala likert pada 72 karyawan yang bermasa kerja di atas tiga puluh tahun pada jabatan kepala regu (karu) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 22 karyawan (30,6%) yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, 30 karyawan (41,7%) memiliki kepuasan kerja sedang, 20 karyawan (27,8%) memiliki kepuasan kerja tinggi. Sedangkan hasil penelitian lain dari Andiyah (2018) pada karyawan menunjukkan bahwa 29 subjek (27,6%) memiliki kepuasan kerja sangat rendah, 14 subjek (13,3%) memiliki kepuasan kerja yang rendah, 24 subjek (22,9%) memiliki kepuasan kerja yang sedang, 18 subjek (17,1%) memiliki kepuasan kerja yang tinggi, 20 subjek (19%) memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi, sehingga disimpulkan bahwa 63,8% karyawan memiliki rasa ketidak puasan kerja yang rendah dan belum maksimal. Sedangkan dengan hasil survei yang dilakukan oleh Jobstreet, melakukan survey kepada 17,623 koresponden pada awal bulan oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survey tersebut menunjukan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor seperti upah, jenjang karir, dan lingkungan.

Tingginya fenomena ketidapuasan kerja akan merugikan individu maupun perusahaan sehingga perlu disadari bahwa perusahaan perlu memenuhi harapan karyawan dalam menciptakan kepuasan kerja. hal ini menunjukkan bahwa tidak tercapainya kepuasan kerja karyawan karena karyawan cenderung tidak memiliki emosi positif dalam bekerja. Penting bagi karyawan untuk memiliki kepuasan kerja dalam mencapai kinerja yang maksimal sehingga tecapainya tujuan perusahaan. Jufrizen (2017) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak bisa dilihat dari strategi bisnis saja tapi dari segi sumber daya manusia juga. Salah satunya dengan terciptanya kepuasan kerja pada karyawan, karena dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Permasalahan yang kemudian muncul yaitu bagaimana menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan yang terbaik. Dengan rasa puas karyawan, mereka akan terus memberikan pelayanan yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan seperti yang sudah ditentukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Mandala dan Dihan (2018) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kecerdasan spiritual seorang karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Maka kepuasan kerja merupakan hal yang perlu dilihat dari peningkatan kecerdasan spiritual, dengan adanya perubahan lingkungan kerja dan beban yang bertambah inilah yang perlu diperhatikan agar kecerdasan spiritual meningkat, sehingga pada saat bekerja karyawan yang mencintai pekerjaannya akan mempunyai perasaan yang senang ketika bekerja dan puas setelah bekerja, kepuasan kerja karyawan akan mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehari-hari (Mandala & Dihan, 2018).

Mahmudi (2005) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor personal meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dan komitmen, faktor kecerdasan spiritual meliputi kualitas diri, dorongan, bimbingan dan dukungan dari lingkungan kerja, faktor tim meliputi kepercayaan, kekompakan, keeratan sesama rekan kerja, faktor sistem meliputi tunjangan, infrastruktur atau fasilitas kerja dari perusahaan, dan faktor situasional meliputi perubahan dan tekanan baik ekternal maupun internal di lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mandala dan Dihan (2018) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kecerdasan spiritual seorang karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Maka kepuasan kerja merupakan hal yang perlu dilihat dari peningkatan kecerdasan spiritual, dengan adanya perubahan lingkungan kerja dan beban yang bertambah inilah yang perlu diperhatikan agar kecerdasan spiritual meningkat, sehingga pada saat bekerja karyawan yang mencintai pekerjaannya akan mempunyai perasaan yang senang ketika bekerja dan puas setelah bekerja, kepuasan kerja karyawan akan mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehari-hari (Mandala & Dihan, 2018).

Kecerdasan spiritual mencakup seperangkat keterampilan dan kemampuan yang memanfaatkan sumber daya spiritual dan secara bermakna dapat menerapkan sumber daya spiritual, nilai-nilai, dan kualitas spiritual untuk meningkatkan fungsi sehari-hari (Widianto dan Rofiah, 2012). Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa, suatu kecerdasan yang membuat manusia menjadi utuh, membuat seseorang bisa mengintegrassikan berbagai fragmen kehidupan dan aktivitas dengan aspek-aspek di dalamnya yaitu rasa inisiatif yang tinggi, melakukan intropeksi dalam diri dari permasalahan, kemampuan diri untuk memotivasi diri, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, kekhawatiran berlebihan dalam diri, berpikir secara holistik, rasa dalam diri untuk meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi pribadi mandiri (Zohar dan Marshall, 2007). Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan yang terus dikembangkan dari dahulu yang memungkinkan otak untuk memecahkan masalah, terutama masalah yang melibatkan eksistensial, yaitu ketika seseorang secara pribadi merasa tertekan dan cemas (Pasiak, 2006). Maka dari itu, jika individu mempunyai kecerdasan spiritual, mereka dapat mengatasi dan berdamai dengan masalah yang muncul dalam hidupnya.

Penelitian tentang kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang diperuntukan bagi karyawan, memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan lebih produktif dan menunjukkan hasil kerja yang terbaik, sehingga memungkinkan perusahaan untuk berkembang melalui kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pelayanan kesehatan gigi perlu meningkatkan kemampuan efikasi diri dan paham dengan kesehatan mental selama bekerja. Didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Heydari, Meshkinyazd, & Soudmand (2017) menunjukkan bahwa pelatihan kecerdasan spiritual merupakan metode yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja, dan karyawan pelayanan kesehatan selayaknya mempertimbangkan pelatihan kecerdasan spiritual untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Menyikapi masalah tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kecerdasan spiritual yang dapat memberikan dampak positif pada kepuasan kerja. Mahmudi (2005) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur (2013) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memberikan pengaruh yang positif pada kepuasan kerja, sebagaimana kecerdasan spiritual mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat timbul sebab tingginya kecerdasan spiritual, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat terjadi karena rendahnya kecerdasan spiritual. Berdasarkan pemaparan latar belakang, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja karyawan di Klinik Joy Dental Yogyakarta.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena data kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja berupa data kuantitatif dan berfokus pada pengujian hipotesis sehingga dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Skala Likert digunakan sebagai pengukur sikap, pendapat, dan tanggapan seseorang berdasarkan dengan apa yang dilakukan dan apa yang dirasakan (Sugiyono, 2017). Metode skala digunakan sebab data yang disajikan merupakan konstruksi psikologis dengan gambaran aspek kepribadian berupa stimulus dengan tujuan untuk merangsang subjek agar mampu mengungkapkan kondisi yang ada pada dirinya (Azwar, 2017).

Disajikan pada penelitian dalam 4 alternatif jawaban dengan pertanyaan *favorable* yang diawali dengan rentang penilaian 4 hingga 1 dengan pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Alternatif jawaban diberikan agar orang yang diuji memiliki pendapat, tidak netral, atau tidak memiliki pendapat, sehingga perbedaan data antar responden lebih informatif (Azwar, 2017). Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang bersifat positif (mendukung) aspek-aspek dalam variabel, aitem dibuat mejadi *favorable* dengan tujuan untuk mengurangi atau menghindari aitem-aitem yang gugur (Azwar, 2015).

Penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya yaitu Sumiwi (2016) yang memiliki 36 aitem dengan indeks validitas 0,453-0,731 dan reliabilitas 0,956. Sedangkan, skala kecerdasan spiritual dimodifikasi dari peneliti sebelumnnya yaitu Susi (2015) dengan reliabilitas 0.622 yang telah dimodifikasi dengan jumlah 24 aitem. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model likert yang dimodifikasi. modifikasi dilakukan dengan mengurangi jumlah aitem dan melakukan revisi terhadap jumlah subjek skala sesuai kebutuhan peneliti.

Subjek yang dipilih dalam penelitian ini yaitu 60 orang karyawan yang bekerja pada Klinik Joy Dental di Yogyakarta. Gay, Mills & Airasian (2009) mengatakan bahwa penelitian korelasi memerlukan sampel minimal 30 responden dan pada penelitian ini memiliki subjek 60 responden, hal ini digunakan karena distribusi normal telah tercapai (Agung, 2006). Pengambilan sampling dalam penelitian ini dilakukan secara sukarela dengan menggunakan Teknik *purposive* sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan berdasarkan ciri-ciri tertentu (Sugiyono, 2015).

Sebelum digunakan dalam penelitian, skala kepuasan kerja dan kecerdasan spiritual telah diuji coba terlebih dahulu untuk mengetahui daya beda aitem dan reliabilitas aitem. Hasil uji coba skala kepuasan kerja menghasilkan koefisien reliabilitas alpha cronbach’ch sebesar 0.945 dengan koefsien aitem total yang begerak pada rentang 0.289 – 0.753 dan dari 36 aitem tidak ada aitem yang gugur. Sedangkan hasil uji coba skala kecerdasan spiritual menghasilkan koefisien reliabilitas alpha cronbach’ch sebesar 0.947 dengan koefisien aitem total yang bergerak pada rentang 0.294 – 0.840 dan dari 24 aitem tidak ada aitem yang gugur. Dengan kata lain penelitian ini dapat menggunakan skala tersebut sebab semua aitem dikatakan valid.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Penggunaan teknik tersebut memiliki tujuan guna mencari keterkaitan dan membuktikan hipotesis dari dua variabel (Sugiyono, 2017). Program SPSS Versi 28 digunakan sebagai alat bantu untuk melakukan analisis data pada penelitian ini.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Gambaran umum terkait subjek dapat dilihat pada tabel berikut :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Deskripsi Subjek** | **Keterangan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1. | Jenis Kelamin | PerempuanLaki-laki | 600 | 100%0% |
| 2. | Usia | 19-25 tahun26-41 tahun | 4713 | 78,4%21,6% |
| 3.4.5.6.7. | PendidikanStatus perkawinanPekerjaanJabatanMasa Kerja | SLTADiplomaSarjanaBelum kawinSudah kawinPerawat gigiFOCSKoor cabangKoor perawat<1 tahun1 tahun - 3tahun4 tahun - 6 tahun>6 tahun | 242610471348111101192795 | 49%43,3%16,7%78,3%21,7%80%18,3%1,7%90,9%9,1%31,7%45%15%8,3% |

Berdasarkan gambaran deskripsi data subjek penelitian, subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan yang bekerja di Klinik Joy Dental Yogyakarta. Identitas subjek pada penelitian ini adalah terdapat 60 subjek (100%) berjenis kelamin perempuan dan 0 subjek (0%) berjenis kelamin laki-laki dengan usia 19-25 tahun 47 subjek (78,4%), dan 26-41 tahun 13 subjek (21,6%). Pendidikan terakhir SLTA terdapat 24 subjek (40%), diploma 26 subjek (43,3%), dan sarjana 10 subjek (16,7%). Pada status perkawinan terdapat belum kawin 47 subjek (78,3%) dan sudah kawin 13 subjek (21,7%). Pekerjaan perawat gigi terdapat 48 subjek (80%), *Front office* terdapat 11 subjek (18,3%), *Customer service* 1 subjek (1,7%). Berdasarkan jabatan diperoleh koor cabang 10 subjek (90,9%), dan koor perawat 1 subjek (9,1%). Pada masa kerja diperoleh <1 tahun 19 subjek (31,7%), 1 tahun-3 tahun 27 subjek (45%), 4tahun-5tahun 9 subjek (15%), dan >6 tahun 5 subjek (8,3%).

Sebelum malakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Secara lebih rinci dijelaskan sebagai berikut :

Uji Normalitas

Penggunaan dari uji normalitas yaitu guna mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel merupakan sebaran data yang normal. Untuk mengetahui normalitas data pada sebaran dalam penelitian, cara yang bisa digunakan yaitu melalui penggunaan teknik analisis Kolmogrov-smirnov. Jika dari tabel terlihat nilai signifikan lebih dari 0,050 berarti berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,050 berarti data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2019). Dari digunakannya Teknik analisis Kolmogorov-Smirnov pada uji normalitas, hasilnya yaitu variabel kepuasan kerja diperoleh K-SZ = 0.200 (p > 0.050) maka sebaran data variabel kepuasan kerja berdistribusi normal. Sedangkan untuk variabel kecerdasan spiritualdiperoleh K-SZ = 0.068 (p > 0.050) maka sebaran data variabel kecerdasan spiritual berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Guna menemukan ada atau tidaknya hubungan linier dari variabel dependent dan independent secara signifikansi F maka dilakukanlah uji linearitas (Sugiyono, 2017). Digunakannya uji linearitas yaitu guna memastikan tepat atau tidaknya spesifikasi model yang digunakan. Apabila nilai p> 0,050, maka kedua variabel berhubungan linier, dan apabila nilai p < 0,050 maka kedua variabel tersebut tidak berhubungan linier (Ghozali, 2019).

Berdasarkan hasil pengujian linearitas antara variabel kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja diperoleh nilai F = 60.343 dengan signifikansi <0.001 (p < 0.050) berarti hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja merupakan hubungan yang linier.

Uji Hipotesis

Teknik korelasi product-moment digunakan untuk melakukan uji hipotesis, di mana teknik ini merupakan kembangan dari Karl Pearson (Sugiyono, 2017). Ghozali (2019) mengatakan bahwa teknik korelasi adalah pengujian yang dimanfaatkan dalam menemukan hubungan dan membuktikan hipotesis antara dua variabel. Jika diperoleh korelasi yang memberikan nilai positif dan signifikan, maka variabel yang satu mempunyai hubungan searah atau positif dengan variabel lainnya.Pengujian korelasi memiliki pedoman jika p< 0,050 yang artinya terdapat korelasi dan jika p ≥ 0.050 berarti tidak ada korelasi (Hadi, 2015).

Analisis product moment memberikan hasil dengan koefisien korelasi (rxy) = 0.716 dengan signifikansi <0.001 (p < 0,050) yang artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja pada karyawan Klinik Joy Dental Yogyakarta. Pada penelitian ini, hipotesis diterima karena kecerdasan dengan tingkat yang semakin tinggi, maka kepuasan kerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Korelasi antara dua variabel tersebut termasuk dalam kategori kuat sebab kisaran koefisien korelasi yaitu antara 0,600 hingga 0,799 (Sugiyono, 2017).

Hasil uji determinasi (R2)

Hasil uji determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif dari variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.512. Koefisien determinasi (R2) memperlihatkan bahwa variabel kecerdasan spiritual berkontribusi 51,2% terhadap kepuasan kerja dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Beberapa faktor atau penyebab lain yang dapat mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja adalah faktor personal, tim, sistem, situasional (Mahmudi, 2005).

Pada penelitian ini, kategorisasi data terdiri dari sejumlah individu yang dikategorikan ke dalam beberapa kelompok yang posisinya di rangking dalam suatu kontinum berdasarkan atribut-atribut yang diukur, melalui pembagian data dalam 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi (Azwar, 2012). hasil penelitian ini diketahui karyawan yang bekerja di Klinik Joy Dental Yogyakarta termasuk kedalam kategori tinggi dikarenakan hasil kategorisasi penelitian pada skala kecerdasan spiritual cenderung tinggi dengan hasil sebanyak 35 subjek (58.3%) dari keseluruhan responden mendapatkan skor skala kecerdasan spiritual lebih dari 72, kategori sedang sebanyak 25 subjek (41.7%), dan kategori rendah sebanyak 0 subjek (0%), Maka kesimpulannya ialah karyawan Klinik Joy Dental yang menjadi subjek cenderung mempunyai kecerdasan spiritual tinggi. Karyawan dengan kecerdasan spiritual yang tinggi dan sedang ini mempunyai kecerdasan spiritual yang cukup baik dengan ditandai dengan mampu bersikap fleksibel, tingginya kesadaran diri, cenderung memiliki kemauan untuk bertanya, visi dan nilai-nilai yang dijadikan pedoman kualitas hidup, mampu menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, berpikir secara holistik, enggan menimbulkan kerugian yang tidak perlu, dan menjadi pribadi mandiri (Zohar & Marshall, 2007). Sedangkan pada kategorisasi hasil kepuasan kerja, karyawan cenderung memiliki kepuasan kerja sedang dikarenakan 34 subjek (56.7%) dari keseluruhan responden mendapatkan total skor skala kepuasan kerja diantara nilai 72 sampai 108, kategori tinggi sebanyak 26 subjek (43.3%) dan pada kategori rendah 0 subjek (0%). Maka kesimpulannya, karyawan Klinik Joy Dental yang menjadi subjek cenderung mempunyai kepuasan kerja sedang. Tanda dari karyawan dengan kepuasan kerja sedang dan tinggi yaitu mereka memiliki rasa puas atas gaji, tunjangan, supervise, promosi, rekan kerja, komunikasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, prosedur dan peraturan kerja (Spector, 2013).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja pada karyawan Klinik Joy Dental dalam kategori kuat, sebagian besar karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi jika, memiliki tanggung jawab penuh atas kewajibannya, dapat melakukan kontrol diri pada pekerjaannya, saling mendukung serta baiknya komunikasi yang terjalin dengan rekan kerja dan juga atasan, serta dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual pada karyawan sejatinya mampu membantu karyawan menyelesaikan masalah dengan baik sehingga dapat mencapai kesejahteraan dan aktualisasi diri. Ismaryadi dan Utami (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik serta mampu memberdayakan dirinya ketika sedang bekerja akan menghasilkan kepuasan kerja dan keterlibatan yang positif dalam bekerja. Apabila karyawan mempunyai kecerdasan spiritualyang baik, maka rasa puas dan senang akan dirasakan oleh karyawan ketika melakukan pekerjaan. Didukung dengan hasil penelitian dari Supriyanto & Troena (2012) dengan data yang dikumpulkan langsung dari 65 responden menunjukan bahwa kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif pada kepuasan kerja.

Penerimaan hipotesis dalam penelitian ini didukung hasil penelitian oleh Roswandi, Sani, & Komalasari (2020) diperoleh kesimpulan bahwa antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan. Hal tersebut berarti kecerdasan spiritual yang positif akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Begitu pula, kecerdasan spiritual yang negatif dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Tingkat kepuasan sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan, sebab kepuasan kerja merupakan suatu faktor terpenting guna menciptakan hasil kerja yang optimal dan kepuasan kerja merupakan akibat umum dari suka atau tidak suka karyawan dalam berbagai aspek beban kerja.Mahmudi (2005) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui kecerdasan spiritual, karena melalui atasan dan rekan kerja yang terus memberikan dorongan semangat, arahan, dan dukungan maka akan menimbulkan sikap positif pada karyawan. Individu yang berorientasi dalam kecerdasan spiritual, ketika menemui peristiwa, masalah, dan penderitaan akan cenderung memberikan makna yang positif, yang kemudian dapat memulihkan jiwanya dan melakukan tindakan nyata yang positif sehingga cenderung memiliki level kerja yang cukup tinggi dan dapat menigkatkan kepuasan kerja.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan oleh peneliti bahwa antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja pada karyawan Klinik Joy Dental Yogyakarta terdapat hubungan yang signifikan dan positif. Didapatkan nilai koefisien korelasi (rxy) antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja sebesar r = 0.716 dengan signifikansi <0.001 (p < 0.050) dan koefisien determinasi (R2) sebesar 0.512. Koefisien determinasi (R2) memperlihatkan bahwa variabel kecerdasan spiritual berkontribusi 51,2% terhadap kepuasan kerja dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada kategorisasi memperoleh hasil, sebagian besar karyawan yang bekerja di Klinik Joy Dental Yogyakarta memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang cenderung tinggi dengan persentase tertinggi sebesar 58.3%, sedangkan tingkat kepuasan kerja yang cenderung sedang dengan persentase tertinggi sebesar 56.7%. Hal tersebut menunjukan bahwa kecerdasan spiritual berkontribusi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Klinik Joy Dental Yogyakarta, cenderung tingginya kecerdasan spiritual pada karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja cenderung tinggi pula, sedangkan kecerdasan spiritual yang rendah pada karyawan dapat menyebakan kepuasan kerja yang semakin rendah pula pada karyawan di Klinik Joy Dental Yogyakarta.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agung, I. G. N. (2006). *Statistika Penerapan Model Rerata Sel Multivariat dan Model Ekonometri dengan SPSS*. Jakarta: Yayasan SAD Satria Bhakti.

Andiyah, N. prihwantari. (2018). Hubungan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan dibawah gaji satu tahun. *Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya*, *148*, 148–162.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi (ed 2)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (2nd ed*). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dharma, Surya dan Haedar Akib. 2004. Budaya organisasi kreatif: mencermati budaya organisasi sebagai faktor determinan kreativitas. Usahawan, 33(3) Maret: 22-28. Griffin : Communication Theory.

Edy Sutrisno, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Gay, L. R., Geoffrey, E. M., Peter, A. (2009). *Education Research, Competencies for Analysis and Application*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi, S. (2015). *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hasibuan, M. (2003). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *17*(1), 1-17. doi: [http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209](http://dx.doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209).

Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Mandala, E. A., Dihan, F. N. (2018). Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru. *Jurnal Kajian Bisnis*, *26*(1), 13-28.

Musanef. (1986). Manajemen Kepegawaian Indonesia. Jakarta : PT. Gunung Agung.

Nur, I, H.,dkk (2013). Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pengaruhnya terhadap kepuasan dan kinerja karyawan (studi di lembaga penjamin mutu pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, (11) 4.

Pasiak, Taufiq. 2006. Managemen Kecerdasan, Memberdayakan IQ, EQ, dan SQ Untuk Kesuksesan Hidup. Bandung: Mizan Pustaka.

Ritunga, I., Lestari, S. H., Santoso, J. L., Effendy, L. V., Charles, S., Siahaan, P. T., Lindarto, W., Nurhadi, S., Made, I., Irham., Monica, T. (2021). Penguatan Program Vaksinasi Covid-19 Di Wilayah Puskesmas Made Surabaya Barat. *Jurnal ABDINUS, 5*(1), 45-52*.*

Robbins, S. P .(2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1.* Jakarta: Salemba Empat.

Roswandi,E., Sani, A. & Komalasari, R. (2020). Kecerdasan Spiritual dengan Kepuasan Kerja Guru Tahfiz Al-Haramain. *Jurnal Al Husna*, 1(2), 143-151.

Sudaryo,Y., Agus, A. & Nunung,A.S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.

Sumiwi, C. M. (2016). Hubungan Minat Terhadap Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Plambo Pemalang*.* *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Susi, Kurniati. (2015). Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual (SQ) Dengan Perilaku Koping Siswa Tunarungu Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Ungaran. *Skripsi*. Fakultas Ushuluddin Dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang.

Spector, P. E. (2013). *Industrial and Organizational Psychology*. Canada: John Wiley and Son Inc.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *10*(4), 617–693.

Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.

Widianto, M.R dan Rofiah, B. 2012. Pentingnya Kecerdasan Spacial dalam Pembelajaran Geometri. Jakarta: Word Press.

Wicaksono, A, S., Nurhanisah, N. (2018). Studi Deskriptif Kuantitatif Tingkat Kepuasan Kerja Dan Cara Mengekspresikan Tingkat Kepuasan Kerja Yang Rendah Pada Karyawan Dengan Masa Kerja Di Atas Tiga Puluh Tahun. Program Studi Psigologi. Universitas Muhammadiyah Gresik.

Zohar, D., Marshall, I. (2007). *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence,*. Bandung: Penerbit Mizan Media Utama.