

Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lembaga Pendidikan Islam Dayah Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh

Zulfikar¹, Nelly², Putri Mauliza³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah

zulfikar4217@gmail.com
nelly@serambimekkah.ac.id
putri.mauliza@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual, kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pendidikan Islam Dayah Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 92 orang pegawai LPI Dayah Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh. Analisis data penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS Versi 22*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kecerdasan spiritual, kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di LPI Dayah Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh ($\alpha 0,000$). Secara parsial kecerdasan spiritual ($\alpha 0,008$), kualitas kehidupan kerja ($\alpha 0,000$) dan keterlibatan kerja ($0,000$) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di LPI Dayah Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh, dengan besar pengaruhnya sebesar 0,546 atau 54,6%.

Kata Kunci: *Kecerdasan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. Tanpa mengecilkan peran sumber daya yang lain, sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi, karena sebaik apapun sumber daya organisasi yang lain tidak akan berhasil tanpa sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumberdaya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kelancaran pelaksanaan aktivitas organisasi dan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan serta merta meningkat jika rasa puas pada pegawai terpenuhi. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda (Nasir et al., 2019). Hal tersebut bisa dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Jika pegawai tersebut menyukai pekerjaan-nya dan dapat menyelesaikan tugas dari atasan dengan baik, maka sudah dapat dipastikan pegawai tersebut memiliki rasa puas atas pekerjaannya. Pekerjaan itu harus sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai tersebut, sehingga pekerjaan yang dihasilkan berdampak baik bagi lembaganya. Jika pekerjaan itu tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai, maka dapat menghasilkan dampak buruk seperti menurunnya kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta dapat merugikan tempat ia bekerja (Mangkunegara, 2019:2).

Menurut Robbins (2015:126) kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarisi oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang pegawai terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Sumber daya manusia yang berkualitas juga sangat dibutuhkan karena kemampuan yang mereka miliki akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk

mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting : *intellectual dan physical abilities*.

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai evaluasi dalam rangka menggambarkan perasaan seseorang, khususnya tentang sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaan dengan mempertimbangkan dan menilai segala aspek yang ada di dalam pekerjaannya, sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan kerjanya (Gibson, 2017:106). Pada dasarnya, kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya adalah kecerdasan spiritual yang dimiliki pegawai tersebut. Menurut Zohar dan Marsal (2017:14), kecerdasan spiritual sangatlah penting, karena secara kecerdasan manusia dipengaruhi oleh IQ hanyalah sebesar 20% saja, sedangkan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk di dalamnya adalah kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Kecerdasan spiritual adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif (Radhiana, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayati (2020) dari hasil analisis nya menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif dan signifikan, di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja pada pegawai merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Radhiana & Arsyad, 2022). Hal ini karena kualitas kehidupan kerja seorang pegawai mampu meningkatkan peran serta pegawai tersebut terhadap organisasi (Nawawi, 2016:22).

Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi atau lembaga tempatnya bekerja dalam waktu yang lama. Hal ini juga dapat menjadi indikator rasa puasnya pada perlakuan organisasi terhadap pada dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para pegawai terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada para pegawainya. Penelitian Arifin (2018) juga menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kualitas kehidupan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah keterlibatan kerja. Hal ini juga merupakan hal yang sangat penting, khususnya di lembaga pendidikan, mengenai pentingnya para pendidik seperti guru yang terkadang atau sering berada dalam lingkungan yang penuh tekanan, sangat penting untuk lebih memahami bagaimana mereka menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan puas akan pekerjaan mereka, karena dengan keterlibatan kerja serta kepuasan kerja lah para guru dapat melaksanakan pekerjaan dengan kinerja yang lebih baik serta tetap berkomitmen di dalam organisasi (Handoko, 2015:243).

Sebagaimana diketahui Lembaga Pendidikan Islam (LPI) Markaz Al Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh ini merupakan lembaga pendidikan yang pada awalnya didirikan sebagai langkah rekonsiliasi bagi anak-anak korban eksekusi konflik dan anak-anak korban bencana tsunami di Aceh dengan jalan memberikan bimbingan belajar khususnya di bidang agama dengan sistem pengasramaan. Ada 92 orang pegawai yang bekerja di LPI Markaz Al Ishlah Al-Aziziyah, untuk jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Keadaan Sumber Daya Manusia LPI Markaz Al Ishlah Al-Aziziyah

No	Sumber Daya Manusia	Jumlah
1.	Guru Madrasah Ibtidayah	25 orang
2.	Guru Madrasah Tsanawiyah	26 orang
3.	Guru Madrasah Aliyah	34 orang
4.	Staf Tata Usaha	4 orang
5.	Staf Umum dan Administrasi	3 orang
Jumlah		92 orang

Sumber: TU LPI Markaz Al Ishlah Al-Aziziyah (2022)

Berdasarkan hasil survey awal yang peneliti lakukan pada awal Agustus 2023, sistem kerja di lembaga pendidikan Islam sama saja dengan lembaga pendidikan lainnya, dimana pemimpin lembaga pendidikan bertanggung jawab untuk memimpin, mengelola, dan mengkoordinasi operasional sehari-hari. Hal ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian untuk memastikan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan pendidikan. Selanjutnya para staf dan tenaga pendidik merupakan staf dan tenaga pendidik yang terampil dan berkualitas untuk memberikan pendidikan kepada siswa.

Sebagai LPI Agama Islam yang bersifat modern atau LPI yang memadukan ilmu agama dan ilmu umum, atau santrinya akan menempuh pendidikan formal yang setara dengan lembaga pendidikan formal yang umum lainnya, LPI ini memiliki beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Lembaga Pendidikan Islam Dayah Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh. Dalam lingkungan kerja di LPI Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh, para pegawai tidak hanya di dominasi oleh para ustad dan ustadzah, sama halnya dengan lembaga pendidikan pada umumnya, guru-guru di lembaga pendidikan ini juga banyak yang dari latar pendidikan guru-guru umum. Sehingga asumsi dasar yang dapat diambil adalah kecerdasan spiritual yang mereka miliki kemungkinan besar masih rendah. Hal ini menuntut para guru-guru umum tersebut harus belajar lagi hal-hal umum yang bersifat keagamaan. Kebiasaan-kebiasaan baru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau juga dengan kondisi pegawai itu sendiri mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Selanjutnya, kualitas kehidupan kerja di lingkungan LPI Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah ini terlihat masih rendah. Sebagian pegawai atau guru yang mengajar pendidikan agama yang dilakukan kadang sampai jam 11 malam. Sebagian guru tersebut disediakan mess atau tempat tinggal yang ada dalam lingkungan LPI Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah, dan kondisi nyata adalah fasilitas bagi pegawai tersebut masih dapat dikategorikan kurang.

Pada saat-saat tertentu seluruh orang-orang yang ada di lingkungan LPI Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah harus menggunakan bahasa Arab atau juga bahasa Inggris, hal ini bukan hanya berlaku kepada para siswa ataupun santri, tetapi juga para pegawainya. Hal ini terkadang memberatkan bagi beberapa pegawai yang bekerja di LPI Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah, baik itu guru maupun staf. Karena mereka merasa beban kerja dan tuntutan kerja mereka menjadi meningkat, namun beban kerja yang meningkat tidak diimbangi dengan gaji yang harusnya juga disesuaikan, sehingga secara langsung ini berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja di lingkungan LPI Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah. Hal ini karena terkadang pegawai tersebut mengeluarkan anggaran di yang berada di luar perencanaannya.

Sebagai sebuah yayasan, LPI Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah masih kurang dalam hal melibatkan para pegawainya untuk rencana jangka panjang, para pegawai di lembaga ini hanya dilibatkan pada apa yang menjadi tugas utama mereka saja. Padahal ini sangat penting, karena melibatkan pegawai dalam setiap persoalan yang terjadi di organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut. Keterlibatan kerja ini akan membuat pegawai yang bersangkutan merasa menjadi bagian utuh dari LPI Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah ini, sehingga secara langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut, dan dampak jangka panjangnya dari kepuasan ini akan serta merta dapat meningkatkan pula kinerja dan produktivitasnya.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lembaga Pendidikan Islam Dayah Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh yang berjumlah 92 orang yang terdiri dari unsur guru, tata usaha dan staf. Selanjutnya, sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan bila populasi melebihi dari 100 orang maka sampel diambil secara *purposive sampling* sebanyak 10%-15% atau 20%-25%. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 92 orang pegawai LPI Dayah Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner itu merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis kepada responden (Sugiyono, 2017:194).

Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual, kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai LPI Dayah Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh, maka

dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis persamaan regresi berganda dengan formula sebagai berikut (Sugiyono, 2017:277).

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	=	Kepuasan kerja
α	=	Konstanta
X_1	=	Kecerdasan spiritual
X_2	=	Kualitas kehidupan kerja
X_3	=	Keterlibatan kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien variabel independen
ε	=	Error term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh kecerdasan spiritual, kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai LPI Dayah Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda

Nama Variabel	β	Standar Error	T	Sig
Konstanta (a)	1,536	0,475	1,117	0,000
Kecerdasan spiritual (X_1)	0,233	0,116	2,533	0,008
Kualitas kehidupan kerja (X_2)	0,371	0,094	3,739	0,000
Keterlibatan kerja (X_3)	0,301	0,086	4,068	0,000

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,536 + 0,233 (X_1) + 0,371 (X_2) + 0,301 (X_3)$$

Koefisien Regresi (β)

Besarnya koefisien variabel kecerdasan spiritual sebesar 0,233 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel kecerdasan spiritual secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 23,3%. Besarnya koefisien variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,371 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel kualitas kehidupan kerja secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 45,4%. Besarnya koefisien variabel keterlibatan kerja sebesar 0,301 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel keterlibatan kerja secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 30,1%.

Koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2)

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh kecerdasan spiritual, kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai LPI Dayah Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh

Tabel 3. Tabel Model Summary

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the estimate	Keterangan
---	----------------	-------------------------	----------------------------	------------

0,739	0,546	0,522	0,25418	Korelasi Kuat
-------	-------	-------	---------	---------------

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Koefisien korelasi (R) = 0,739 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 73,9%. Artinya kepuasan kerja pegawai sangat erat hubungannya dengan faktor kecerdasan spiritual (X_1), kualitas kehidupan kerja (X_2), dan keterlibatan kerja (X_3). Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,546. Artinya sebesar 54,6% perubahan-perubahan kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan dalam faktor kecerdasan spiritual (X_1), kualitas kehidupan kerja (X_2), dan keterlibatan kerja (X_3), sedangkan selebihnya sebesar 45,4%, dipengaruhi faktor-faktor lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini, seperti faktor pemberian kompensasi dan faktor lingkungan kerja fisik.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian simultan pada variabel pengaruh kecerdasan spiritual, kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai LPI Dayah Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 4. Analisis of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
Regresi	2,699	3	0,900	12,007	2,079	0,000
Residual	6,593	88	0,075			
Total	9,292	91				

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada Tabel 4 menunjukkan F_{hitung} sebesar 12,007 sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,079. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,007 > 2,079$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terima H_a (Hipotesis alternative) dan menolak H_o (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel kecerdasan spiritual (X_1), kualitas kehidupan kerja (X_2), dan keterlibatan kerja (X_3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara, kecerdasan spiritual (X_1), kualitas kehidupan kerja (X_2), dan keterlibatan kerja (X_3), terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas Sig (0,000).

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 5. Uji Parsial (t-test)

No	Variable Independen	t-hitung	t-tabel	Sig.
1.	Kecerdasan spiritual (X_1)	2,533	1,986	0,008
2.	Kualitas kehidupan kerja (X_2)	3,739	1,986	0,000
3.	Keterlibatan kerja (X_3)	4,068	1,986	0,000

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Pada Tabel 5 di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di LPI Dayah Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh, secara parsial, antara lain :

1. Variabel kecerdasan spiritual
Hasil penelitian terhadap variabel kecerdasan spiritual (X_1) diperoleh t_{hitung} (2,533) dan t_{tabel} (1,986). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,008 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Variabel kualitas kehidupan kerja
Hasil penelitian terhadap variabel kualitas kehidupan kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} (3,739) dan t_{tabel} (1,986). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Variabel keterlibatan kerja
Hasil penelitian terhadap variabel keterlibatan kerja (X_3) diperoleh t_{hitung} (4,068) dan t_{tabel} (1,986). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kualitas kehidupan kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan perhitungan program komputasi SPSS versi 22.0 diperoleh persamaan regresi yang terindikasi tidak sama dengan nol. Selain itu untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,007 > 2,079$. Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan.

Hubungan antara faktor yang mempengaruhi kinerja (X_1 - X_3) dengan kepuasan kerja pegawai (Y) dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan program komputasi SPSS versi 22.0 diperoleh nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0,739. Selain itu, hasil dari nilai koefisien korelasi ini juga dapat diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t ketiga variabel yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu, dimana nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel tersebut tersebut lebih besar dari t_{tabel} (1,986).

Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel kecerdasan spiritual, kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diketahui dari harga koefisien korelasi atau nilai R . Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai dari $R = 0,739$ atau 73,9% yang berarti kepuasan kerja pegawai pada sangat erat hubungannya dengan faktor kecerdasan spiritual, kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,546 atau 54,6%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain pengaruh variabel kecerdasan spiritual, kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja, kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 45,4% misalnya variabel pemberian kompensasi dan lingkungan kerja fisik.

Pengaruh Kecerdasan spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian terhadap variabel kecerdasan spiritual (X_1) diperoleh t_{hitung} (2,533) dan t_{tabel} (1,986). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,008 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Adanya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja pegawai di LPI Dayah Markaz Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Zohar dan Marsal (2017:46) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang berfungsi

untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Kecerdasan spiritual adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif. Hal ini juga sama dengan beberapa temuan dari beberapa penelitian yang dari hasil analisis nya menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif, di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Nggermanto, 2020:11).

Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggipula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini juga didukung atau diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ismuhadi (2021) dan Nurhidayati (2020), yang menemukan bahwa kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian terhadap variabel kualitas kehidupan kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} (3,739) dan t_{tabel} (1,986). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Rivai (2017:214), kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta pegawai terhadap organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam suatu instansi atau organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa pegawai menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan instansi terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para pegawai terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan/organisasi kepada mereka.

Penilaian kualitas kehidupan kerja oleh pegawai menjadi faktor yang sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dalam memahami keadaan yang ada dalam instansi. Beberapa hasil penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja mempengaruhi pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Manusia sebagai makhluk yang memiliki akal dan pikiran tentu menginginkan kualitas hidup yang lebih baik dari hari ke hari. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian instansi, karena dengan ini maka kepuasan kerja juga akan meningkat (Rivai, 2017:216).

Pengaruh Keterlibatan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian terhadap variabel keterlibatan kerja (X_3) diperoleh t_{hitung} (4,068) dan t_{tabel} (1,986). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Secara teori bahwa variabel keterlibatan kerja yang baik akan menjadi faktor pendukung bagi kepuasan pegawai. Menurut Robbins (2015), bila pegawai merasa terlibat dalam pekerjaannya maka pegawai akan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya untuk organisasi itu sendiri. Dengan kata lain, jika pegawai merasa terlibat dalam pekerjaannya tentu pegawai tersebut akan merasa puas akan apa yang telah diberikan oleh perusahaan, dan hal ini tentu akan meningkatkan kinerja pegawai sendiri. Begitupun sebaliknya bila pegawai tidak terlibat dengan organisasi secara sungguh-sungguh dan tidak puas dengan pekerjaannya maka pegawai tersebut memiliki kinerja rendah. Hasil penelitian di atas diperkuat oleh beberapa hasil penelitian sejenis seperti penelitian yang dilakukan Iqram (2019), yang menemukan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Kecerdasan spiritual, kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh (α 0,000). Sedangkan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

pegawai di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh (α 0,008). Selanjutnya kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh (α 0,000). Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh (α 0,000).

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. (2018). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*. Vol 8, No 1
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat
- Gibson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22* Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Iqram, Muhammad. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. *Jurnal Manajemen Unhas*, (2)1.
- Ismuhadi. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Holistik Kesehatan*, Volume 15, No.4, Desember 2021: 600-609.
- Nasir, N., Zakaria, Z., & Yuslinaini, Y. (2019). Standarisasi Kepuasan Wisatawan Pengguna Jasa Taman Rusa Lamtanjong Aceh Besar dan beberapa Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal EMT KITA*, 3(2). <https://doi.org/10.35870/emt.v3i2.110>
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press,
- Nggermanto, Agus (2020). *Melejitkan IQ, EQ, dan SQ Kecerdasan Quantum*, Bandung: Nuansa Cendekia
- Nurhidayati. (2020). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Aplikasi Manajemen* | Volume 11 | Nomor 4 | Desember 2021.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Radhiana, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.336>.
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). PENGARUH KUALITAS KERJA, PARTISIPASI, KESEMPATAN BERKEMBANG DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN ACEH JAYA. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 7(1).

- Ristianti & Dihan. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Volume 5, No. 1. Agustus 2016.
- Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke enam, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. SP. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Savira Ismaryadi, (2021). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis Pada Perawat RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol. 6, No. 2, 2021 Mei: 323-340
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. (2016). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Zohar & Marsal. (2017). *Kecerdasan Spiritual: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Integralistik dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan.