

Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Abstrak

Etika kerja adalah menyangkut sistem, nilai dan juga norma yang dipergunakan oleh seluruh sumber daya yang terdapat didalam organisasi, agar mereka bisa bekerja sama untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-harinya dengan benar dan baik secara individu maupun kelompok. Nilai dari Etika kerja sangat berkaitan dengan moralitas, khususnya pada saat mereka sedang bekerja menjalankan tugasnya masing-masing. Sebagai parameter nya adalah kemampuan seseorang untuk melakukan kebaikan dan menghindari kejahatan (pelanggaran), dengan tujuan untuk membangun integritas.

Etika juga berkaitan dengan implementasi dari pengetahuan spiritual manusia dalam wujud tingkah laku dalam kehidupannya sehari-hari sebagai makhluk sosial. Etika kerja merupakan nilai dasar dalam bentuk budaya, baik dalam prinsip organisasi maupun individu. Perilaku Etika bekerja di tempat kerja merupakan implementasi dan internalisasi dari nilai-nilai Etika kerja dari setiap anggota organisasi secara individu maupun secara kelompok.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan membuktikan seberapa kuat pengaruh Etika kerja dan Kepemimpinan spiritual terhadap Kinerja karyawan, baik secara individu maupun secara kelompok. Tempat penelitiannya adalah di PT. Petrokimia Gresik, dan sebagai populasinya adalah karyawan di bagian produksi sebanyak 1.142 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Sampel yang diteliti adalah 296 karyawan, ditentukan mengikuti metode Slovin. Penelitian memakai sumber data primer yang merupakan jawaban dari kuesioner yang disebarakan melalui google form, diolah dan dianalisis dengan menggunakan AMOS versi 20.

Hasil pengolahan data menunjukkan ternyata Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan kepemimpinan spiritual memperkuat pengaruh hubungan Etika kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Petrokima Gresik.

Kata Kunci: Etika Kerja, Spiritual, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Salah satu perusahaan pupuk terbesar di Indonesia adalah PT Petrokimia Gresik yang berada di propinsi Jawa Timur, yang sampai saat ini masih terus bisa bertahan dan bahkan berkembang meskipun dalam kompetisi bisnis yang ketat, dan situasi sulit seperti saat ini. Sebagai salah satu perusahaan pupuk terbesar di Indonesia, PT Petrokima Gresik masih terus bertahan dalam kompetisi bisnis yang ketat dan sulit seperti saat ini. Dengan jumlah karyawan yang banyak, dengan adanya perbedaan usia, status dan pendidikan yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Keadaan tersebut sangat dipahami sehingga menjadi perhatian yang serius bagi manajemen PT. Petrokimia Gresik, dalam pengelolaan sumber daya yang ada khususnya manusia sehingga kinerja karyawan dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Petrokimia Gresik menurut Umur

No	Usia Karyawan	Tahun. 2019		Tahun. 2018	
		Jmlh Karyawan	%	Jmlh Karyawan	%
1	Umur 20-24	495	19,21	565	19,77
2	Umur 25-29	803	31,16	729	25,50
3	Umur 30-34	465	18,04	310	10,85
4	Umur 35-39	39	1,51	30	1,0
5	Umur 40-44	10	0,39	5	0,18
6	Umur 45-49	33	1,28	46	1,60
7	Umur 50-54	352	13,66	688	24,07
8	Umur > 55	380	14,75	485	16,98
	Total	2577	100,00	2858	100,00

Data dari tabel: 1 menunjukkan perbandingan jumlah karyawan PT. Petrokimia Gresik berdasarkan usia, dimana terdapat perbedaan rentang usia pegawai. Data tahun 2019 menunjukkan bahwa pada rentang usia 20-24 tahun, jumlah pegawai sebanyak 495 orang atau 19,21% dari total pegawai. Sedangkan pada rentang usia 25-29 dan 30-34 tahun jumlah karyawan adalah 803 dan 465 atau 31,16% dan 18,04% dari total jumlah karyawan. Data ini bertolak belakang dengan jumlah pegawai pada rentang usia 40-44 tahun sebanyak 10 orang atau hanya 0,39% dari total jumlah pegawai. Hal yang sama terjadi pada jumlah karyawan pada rentang usia 45-49 dan 50-54 tahun. Jumlahnya masing-masing 33 dan 352 orang atau 1,28% dan 13,66% dari total jumlah karyawan. Fakta ini tentunya memicu permasalahan dalam pengorganisasian karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Banyak organisasi bersaing di pasar untuk mencapai indikator kinerja. Banyak organisasi bersaing di pasar untuk mencapai indikator kinerja. Menurut Griffin (2004:107) indikator kinerja karyawan berkaitan langsung dengan tujuan ke tujuan dan dari tujuan ke strategi perusahaan, untuk itu keterlibatan karyawan dalam menjaga kompetensi bisnis perlu memperhatikan keunggulan kinerja.

Data Perusahaan periode 2018 – 2019 telah terjadi penurunan jumlah pegawai tetap, dari 2.745 orang di tahun 2018 meningkat jadi 2.577 orang pada tahun 2019. Terjadi peningkatan jumlah pegawai kontrak, dari 112 orang di tahun 2018 menjadi 676 orang karyawan di tahun 2019. Jumlah karyawan tentunya dapat menyebabkan perusahaan mengalami permasalahan yang kompleks, terutama yang berkaitan dengan manajemennya. Data yang diperoleh dari PT. Petrokimia Gresik diketahui pada tahun 2019 sebanyak 1.706 pegawai dengan Ijazah SLTA, 152 orang dengan Ijazah D3, 419 orang dengan Ijazah sarjana dan 81 orang dengan Ijazah Pasca Sarjana (magister).

Banyak hasil penelitian dan study empiris menunjukkan bahwa Kepemimpinan spiritual dilingkungan kerja dapat memberikan peningkatan terhadap output dan kinerja organisasi, baik secara individu maupun kelompok. Hasil studi (Sanusi dan Manan, 2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan di Universitas Darul Ulum, Jombang. Berbeda dengan hasil penelitian di atas, penelitian dari Sulisty (2009) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa masih terdapat inkonsistensi hubungan teoritis antara kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Etika adalah studi tentang perilaku manusia dan tindakan manusia (Stackhouse, McCann, Roels, dan Williams, 1995:105). (Guttmann, 2013:19) menjelaskan etika sebagai pemikiran rasional kritis terhadap nilai, norma, dan moral yang mendasari pembentukan sikap

yang diwujudkan dalam bentuk perilaku karyawan, secara individu maupun secara kelompok. Etika Kerja dapat dipahami sebagai keyakinan dasar bahwa seseorang harus melakukan pekerjaan yang mengacu pada nilai-nilai moral dasar, dan bahwa setiap orang harus melakukannya dengan cara terbaik, tanpa memikirkan imbalan (Yankelovich dan Immerwahr, 1984:78). Pendapat ini didukung oleh Weber dan Seger (2002:46) yang mengatakan bahwa etika kerja berkaitan dengan sistem kepercayaan yang diyakini oleh individu atau kelompok. Weber kemudian merumuskan Etika Kerja Protestan (Protestant Work Ethics) yang didasarkan pada ajaran Protestan Calvinisme di Eropa.

L.W. Fry (2003), dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual adalah suatu gaya kepemimpinan yang didalamnya terdapat kumpulan nilai, sikap, serta perilaku dapat memotivasi diri sendiri dan juga orang lain secara intrinsik, sehingga masing-masing dari mereka mempunyai perasaan survive secara spiritual melalui keanggotaan dan panggilan berdasarkan cinta kasih, pelayanan, dan kehadiran. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan pencapaian organisasi terhadap target yang telah ditentukan, yang dapat berupa hasil secara kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, keandalan, atau juga dapat berupa hal-hal lain sesuai dengan yang ditetapkan oleh organisasi, (Brahmasari dan Siregar:2009:242).

1.1 Masalah Penelitian

- 1) Apakah Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari karyawan PT. Petrokimia Gresik?
- 2) Apakah Kepemimpinan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik?
- 3) Apakah Kepemimpinan Spiritual berpengaruh signifikan hubungan antara Etika Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik?

1.2 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Spiritual Karyawan PT Petrokimia Gresik.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Etika Kerja adalah bagaimana seorang karyawan menjalankan pekerjaannya secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuannya secara individu maupun Organisasi. Menurut Guttman (2013:19), mengatakan bahwa Etika Kerja merupakan berpikir rasional kritis terhadap nilai, norma, dan moral yang mendasari pembentukan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perilaku karyawan, baik secara individu maupun dalam kelompok. Salah satu standar perilaku yang berkaitan dengan etika adalah etika kerja. Etika kerja ini sangat berkaitan dengan moralitas seorang karyawan dalam bekerja, sebagai parameter kemampuan seseorang dalam melakukan kebaikan dan menghindari kejahatan, dengan tujuan untuk membangun integritas.

Etika kerja ini sangat berkaitan sekali dengan moralitas karyawan dalam bekerja, dan

sebagai parameternya adalah kemampuan seseorang untuk melakukan kebaikan dan menghindari kejahatan, dengan tujuan untuk membangun integritas, selain itu etika juga berkaitan dengan spiritualitas manusia. Perilaku etis di tempat kerja merupakan implementasi dari internalisasi nilai-nilai, dalam diri setiap anggota organisasi, yang jika dilakukan dengan konsistensi yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kualitas integritas seseorang, dan peningkatan kemampuan untuk menciptakan lingkungan yang holistik dan bahagia. lingkungan kerja bagi semua orang (Suprayogo, 2012: 57).

Etika kerja dapat dipahami sebagai bentuk keyakinan dasar bahwa seseorang harus melakukan pekerjaannya dengan mengikuti dan mematuhi nilai-nilai moral, dan setiap orang hendaknya melakukannya dengan cara benar dan baik, tanpa memikirkan imbalan (Yankelovich dan Immerwahr, 1984:78). Pendapat ini didukung oleh Weber dan Seger (2002:46) yang mengatakan bahwa etika kerja berkaitan dengan sistem kepercayaan yang diyakini oleh individu atau kelompok. Weber kemudian merumuskan Etika Kerja Protestan (Protestant Work Etika), yang didasarkan pada ajaran Protestan Calvinisme di Eropa. Seseorang harus memiliki pandangan dan sikap untuk menghargai pekerjaan sebagai sesuatu yang mulia bagi keberadaan manusia. Pandangan dan sikap terhadap pekerjaan dikenal sebagai etos kerja.

Ernawan (2007:15) dalam penelitiannya mengatakan bahwa “etika merupakan cabang dari filosofi yang digunakan untuk memandang perilaku manusia yang buruk.” Etika sangat berkaitan dengan semua ilmu yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan hukum. Etika kerja berjujukan untuk merubah perilaku seseorang dalam bekerja, dan untuk membuat pertimbangan yang masuk akal yang pada akhirnya sampai pada rekomendasi, dan bisa diterima oleh kelompok atau individu tertentu.

2.2 Kepemimpinan Spiritual adalah merupakan kumpulan dari sebuah nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik sehingga mereka mempunyai rasa kelangsungan hidup secara spiritual melalui keterpanggilan dan keanggotaan. Kepemimpinan spiritual dapat juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang didasarkan pada cinta, pelayanan, dan kehadiran (L. Fry dan Kriger, 2009:119). Spiritualitas manusia di tempat kerja adalah tentang pemahaman diri seorang pekerja sebagai makhluk sosial spiritual yang jiwanya bekerja, memiliki rasa tujuan dan makna dalam pekerjaannya, mengalami perasaan keterkaitan dengan orang lain dan dengan komunitasnya di tempat kerja (Utoyo, 2011: 23). Spiritualitas di tempat kerja dapat tercipta, apabila ada peran dari seorang pemimpin yang mampu memberikan contoh dalam prilakunya, mendukung dan mengarahkan karyawannya.

Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual akan menciptakan “Spiritualitas Manusia” dalam organisasi, karena nilai-nilai yang dipegang oleh pemimpin, sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku pemimpin. Nilai-nilai tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi kelangsungan hidup spiritual pemimpin dan pengikutnya, sehingga akan tercipta suasana spiritual dalam organisasi. L. W. Fry (2003:105) mengungkapkan hasil review yang dilakukan oleh Duchon dan Ploughman bahwa ada pengaruh yang diberikan spiritualitas unit kerja terhadap kinerja unit dan ada hubungan antara spiritualitas unit kerja dengan kepemimpinan. Hubungan antara kepemimpinan dan spiritualitas serta religiusitas tempat kerja dengan kepemimpinan tidak selalu signifikan, karena dalam kondisi tertentu hubungan tersebut sangat lemah bahkan secara statistik tidak teruji signifikan (Ayranci dan

Semercioz, 2011:85).

Penelitian yang dilakukan oleh Dubin pada tahun 1978, dan diungkapkan oleh LW Fry (2003:106) yang menjelaskan bahwa teori kepemimpinan spiritual mendefinisikan hubungan antara perilaku dengan agama, yang ditandai dengan pencerahan, dapat diajarkan, pengembangan individu, terukur, dan produktif, dan merupakan pengalaman fenomena.

2.3 Kinerja Karyawan adalah merupakan hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan secara perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi. Setiap karyawan menjalankan kewajibannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi dengan tidak melakukan pelanggaran atas peraturan perusahaan atau hukum yang berlaku, sesuai dengan moral dan etika. Kinerja seseorang adalah merupakan suatu hal yang bersifat secara individu, karena setiap orang memiliki tingkat kemampuan yang tidak sama dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja sangat tergantung pada kombinasi kemampuan, usaha, dan peluang yang diperoleh (Giri et al., 2016:75). Sinambela (2012:38) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan suatu keterampilan tertentu. Kinerja pegawai sangat penting, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seorang pegawai dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, untuk itu perlu ditentukan kriteria yang terukur dan ditetapkan serta disepakati bersama untuk dijadikan sebagai acuan.

Pengertian kinerja dapat diartikan sebagai melakukan suatu kegiatan pekerjaan dan penyelesaiannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana perbaikan dilakukan selama karyawan melakukan pekerjaannya sehingga hasil kerja atau kinerja dapat lebih optimal.

Kinerja adalah sejumlah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dengan upayanya berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara sah, serta tidak melakukan pelanggaran hukum, sesuai dengan moral dan etika yang ada dan telah disepakati (Prawirosentono, 1999: 27). Kinerja sangat bergantung dari kombinasi antara kemampuan, usaha, dan peluang yang diperoleh (Giri et al., 2016:75). Sinambela (2012:38) mengatakan, kinerja dari karyawan adalah hasil kerja dari karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuannya.

Kinerja pegawai sangat penting, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kinerjanya Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, untuk itu perlu ditentukan kriteria-kriteria yang terukur dan ditetapkan serta disepakati bersama untuk dijadikan pedoman. Ada empat unsur kinerja, yaitu (1) hasil kerja yang dicapai secara individu atau lembaga, (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberi wewenang dan tanggung jawab, artinya orang atau lembaga itu diberi hak dan kekuasaan. untuk bertindak sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan cara yang aman. baik, (3) pekerjaan harus dilakukan secara legal, artinya dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentunya harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan (4) pekerjaan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

2.4 Hipotesis Penelitian

- 1) Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Petrokima Gresik.
- 2) Kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Petrokima

Gresik.

3) Etika kerja melalui kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Petrokima Gresik.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah explanatory research, karena menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan dengan google form, data diperoleh dari sampel untuk mewakili seluruh populasi (Hermawan dan Amirullah, 2016). Penelitian ini adalah merupakan paradigma positivis, yang dilakukan melalui pendekatan kuantitatif pada pengukuran dan analisis antar konstruk-konstruk yang membentuk model. Penelitian populasinya adalah karyawan bagian produksi PT. Petrokimia sebanyak 1142. Pengambilan sampel untuk responden menggunakan metode systematic random sampling, yang merujuk pada rumus Slovin dengan toleransi 5%, sehingga jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah 296,23 atau dibulatkan menjadi 296 responden.

4. Hasil Penelitian

Metode analisis data menggunakan SEM-AMOS versi 20, yang merupakan Teknik analisis data multivariat, dimana teknik ini menggabungkan aspek analisis faktor dan analisis regresi berganda, sehingga memungkinkan seorang peneliti untuk dapat sekaligus menguji dan menganalisis hubungan yang saling berkaitan diantara indikator-indikator yang ada pada saat mengukur konstruk laten dan mengkaji suatu rangkaian hubungan antara konstruk laten tersebut (Hair et al., 2014:546). SEM sangat sesuai untuk data multivariat karena dapat memberikan perkiraan perkiraan yang akurat dan efisien melalui beberapa persamaan regresi berganda yang diestimasi secara bersamaan.

Tahapan analisis model struktural selanjutnya adalah menguji hubungan struktural pada jalur pengaruh langsung, yaitu menguji hubungan parameter yang diestimasi antar variabel yang mewakili masing-masing hipotesis teoritis. Hipotesis dapat diterima jika parameter jalur signifikan secara statistik dengan arah pengaruh sesuai prediksi, artinya parameter jalur harus lebih besar dari nol untuk arah positif dan kurang dari nol untuk arah negatif (Hair et al., 2014: 589). Pengujian hipotesis dengan analisis SEM, diperoleh model seperti yang diperlihatkan melalui table-2.

Tabel 2. Hasil Uji Model Struktural

Hipotesis	Jalur	Koefisien Jalur			
		Koefisien	CR	P-Value	Keterangan
H1	Etika Kerja → Kinerja karyawan	0.496	5,829	0.00	Signifikan
H2	Kepemimpinan Spiritual → Kinerja karyawan	0.346	4,581	0.00	Signifikan
H3	Etika Kerja melalui Kepemimpinan Spiritual → Kinerja Karyawan	0.365	5,012	0.00	Signifikan
CR* = Significant at 0,05 level					
Source: SEM analysis results processed in 2021					

Pengujian hubungan variabel secara struktural, dimana pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel, dengan menggunakan critical ratio (CR) dan nilai probabilitas (p-value). Pengaruh ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antar

variabel dengan menggunakan ketentuan jika nilai CR 1,96 atau pada tingkat signifikansi p-value 5%, maka diputuskan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Berikut adalah hasil pengujian hubungan struktural dalam rangka menguji setiap hipotesis penelitian berdasarkan output SEM:

4.1 Pengujian Hipotesis 1

Hasil estimasi koefisien pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 5,829 (lebih besar dari 1,96) dan tingkat signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (kurang dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan sebesar 0,496 (positif), artinya semakin tinggi etos kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi. Dengan demikian Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik dapat diterima (H_1 diterima)

4.2 Pengujian Hipotesis 2

Hasil estimasi koefisien pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 4,581 (lebih besar dari 1,96) dan tingkat signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (kurang dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan sebesar 0,346 (positif), artinya semakin tinggi kepemimpinan spiritual maka kinerja karyawan semakin tinggi. Dengan demikian Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik dapat diterima (H_2 diterima)

4.3 Pengujian Hipotesis 3

Hasil moderasi kepemimpinan spiritual terhadap pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 5,012 (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5% tingkat signifikansi). Koefisien pengaruh yang dihasilkan sebesar 0,365 (positif/penguatan), artinya kepemimpinan spiritual juga secara signifikan memberikan pengaruh yang kuat hubungan etika kerja dengan kinerja pegawai. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Etika kerja melalui Kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik dapat diterima (H_3 diterima)

5. Diskusi

5.1 Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan PT. Petrokimia Gresik memiliki keyakinan bahwa dengan mematuhi dan menjalankan Etika kerja yang tinggi pada saat bekerja, maka akan mendapatkan kinerja yang lebih baik. Mereka memiliki anggapan bahwa bekerja adalah merupakan suatu kehormatan, bekerja adalah juga melakukan pelayanan, sehingga apabila mereka bekerja dengan Etika yang baik maka dapat menaikkan Kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat menyimpulkan bahwa semakin tinggi Etika kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula Kinerja dari karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini menegaskan teori bahwa etika kerja dapat dipahami sebagai keyakinan dasar bahwa seseorang harus melakukan pekerjaan yang mengacu pada nilai-nilai moral dasar, dan bahwa setiap orang harus melakukannya dengan cara terbaik, tanpa memikirkan imbalan (Düşmezkalender et al., 2021: 173). Pendapat ini didukung oleh Weber dan Seger (2002: 46) yang mengatakan bahwa etika kerja berkaitan dengan sistem kepercayaan yang

diyakini oleh individu atau kelompok. Berten (2007:30) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Etika berpengaruh pada kewajiban moral, tanggung jawab, kinerja dan keadilan sosial. Etika lebih kontemporer mencerminkan karakter perusahaan, yang merupakan kumpulan individu. Rudito dan Famiola (2007:41) menyatakan bahwa etika adalah keyakinan yang berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi seseorang, kelompok, atau institusi. Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai suatu doktrin tentang pekerjaan yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan secara khusus dalam perilaku kerjanya.

Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi penelitian Zheng, Molineux, Mirshekary, dan Scarparo (2015:129), serta penelitian Gheitani, Imani, Seyyedamiri, dan Foroudi (2019:410) yang menyatakan bahwa etos kerja mempengaruhi kinerja. Karyawan PT. Petrokimia Gresik sepakat bahwa bekerja adalah suatu kehormatan dan juga merupakan suatu pelayanan sehingga dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Karyawan yang selalu menjalankan Etika pada saat bekerja, dapat meningkatkan kerjanya. Etika kerja adalah suatu sistem nilai dan norma yang digunakan oleh seluruh sumber daya manusia dalam suatu organisasi, pada saat mereka menjalankan pekerjaannya diperusahaan atau organisasi. Etika kerja berkaitan dengan moralitas kerja, sebagai parameter kemampuan seseorang untuk melakukan kebaikan dan menghindari kejahatan, dengan tujuan untuk membangun integritas, selain itu etika juga berkaitan dengan spiritualitas manusia.

5.2 Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja dari Karyawan

Karyawan PT. Petrokimia Gresik memiliki premis bahwa bekerja adalah suatu kehormatan, jika dikaitkan dengan kodrat manusia yang suka dihargai, maka memiliki dasar pemikiran tersebut dapat mendorong dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik. Seorang pemimpin adalah contoh yang ditauladani oleh anggota dalam suatu organisasi. Kepemimpinan spiritual adalah gaya seorang pemimpin yang tidak hanya sekedar berteori tetapi hadir dalam setiap permasalahan yang ada. Jika kepemimpinan spiritual semakin baik, akan memberikan dampak pada peningkatan Kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan spiritual dapat memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Kepemimpinan spiritual merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian Rahmawaty, (2016: 84). Penelitian Hidayah dan Sutopo (2017:33) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang berbasis spiritual dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dari seorang karyawan. Kepemimpinan yang berbasis spiritual dapat dinyatakan memiliki peran sebagai prediktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kejujuran, keadilan, pengetahuan diri, fokus altruistik, spiritualisme, bekerja secara efisien, mengeluarkan potensi dirinya secara maksimal, siap menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan, disiplin, dan tetap rendah hati, adalah beberapa variabel yang berkontribusi positif untuk meningkatkan kinerja dari karyawan secara individu maupun secara kelompok.

5.3 Etika kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepemimpinan spiritual.

Karyawan PT. Petrokimia Gresik memandang kepemimpinan spiritual mampu memoderasi pengaruh antara Etika kerja dengan Kinerja karyawan. Kepemimpinan memoderasi pengaruh hubungan spiritual terhadap pengaruh Etika kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Kepemimpinan spiritual juga secara signifikan memperkuat

pengaruh hubungan antara Etika kerja terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung dan menguatkan hasil penelitian dari Baykal dan Zehir (2018:158) yang menyimpulkan bahwa Kepemimpinan spiritual dapat memperkuat korelasi antara Etika kerja terhadap Kinerja dari karyawan. Pemimpin memberi contoh untuk terus beribadah di tengah kesibukan pekerjaan. Pemimpin menjaga hubungan yang harmonis dengan karyawan, dan pemimpin juga sebagai panutan bagi karyawan sehingga karyawan memiliki Kinerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Sifat spiritual dan gaya kepemimpinan spiritualis yang ditanamkan oleh pimpinan PT. Petrokimia Gresik terbukti berperan dalam memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Secara tidak langsung sikap spiritual memberikan kebebasan pegawai dalam menjalankan tugas individu dalam hubungannya dengan Tuhan, sehingga pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya tidak mengganggu ibadahnya, padahal pelaksanaan kepemimpinan spiritual mampu memperkuat motivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja tinggi.

Menurut Iphank dan Ardiana (2007:42), kinerja dapat digambarkan seperti berikut; 1. Tujuan adalah kondisi berbeda yang akan dicapai oleh individu atau organisasi secara aktif. 2. Standar memiliki arti penting karena mereka memberi tahu kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. 3. Umpan balik yaitu antara tujuan, standar, dan umpan balik yang saling terkait. 4. Alat atau fasilitas adalah sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan akses. 5. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. 6. Motif adalah alasan atau daya dorong seseorang untuk melakukan sesuatu. 7. Kesempatan Pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

6. Kesimpulan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik dan kepemimpinan spiritual memperkuat hubungan Etika kerja dengan Kinerja Karyawan. Pimpinan PT. Petrokimia Gresik diharapkan dapat terus mempertahankan dan bahkan terus meningkatkan Etika kerja dan gaya Kepemimpinan spiritual yang diterapkan di lingkungan perusahaan khususnya pimpinan harus dapat menjadi panutan bagi karyawan, memiliki jiwa kemanusiaan yang tinggi sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. PT. Petrokimia Gresik perlu mengkaji dan mengidentifikasi tingkat keseimbangan kerja dengan menjalankan dan menerapkan kepemimpinan spiritual dan Etos kerja yang baik agar karyawan dapat mengoptimalkan kinerja.

References

- Ayranci, E., and Semercioz, F. (2011). The relationship between spiritual leadership and issues of spirituality and religiosity: A study of top Turkish managers. *International journal of business and management*, 6(4), 136.
- Baykal, E., and Zehir, C. (2018). Mediating effect of psychological capital on the relationship between spiritual leadership and performance.
- Brahmasari, I. A., and Siregar, P. (2009). The Influence of Organizational Culture, Situational Leadership and Communication Patterns on Work Discipline and Employee Performance at PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238-250.

Düşmezkalender, E., Secilmis, C., and Yilmaz, V. (2021). The effect of Islamic work ethic on person-organization fit and workplace deviance in hotels. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 14(1). <https://doi.org/10.1108/IMEFM-05-2019-0198>

Ernawan, R. E. (2007). Etika Bisnis. *Bandung: Alfabeta* Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., and Walumbwa, F. O. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.002>

Fry, L., and Kriger, M. (2009). Towards a theory of being-centered leadership: Multiple levels of being as context for effective leadership. *Human relations*, 62(11), 1667-1696.

Giri, E. E., Nimran, U., Hamid, D., and Musadieq, M. A. (2016). The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia. *International Journal of Management and Administrative Sciences*, 3(4), 20-33.

Griffin, R. W. (2004). Management. *Jakarta: Erlangga*.

Guttmann, D. (2013). Ethics in Social Work. In *Ethics in Social Work*. <https://doi.org/10.4324/9780203725900> Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson Rolph, E. (2010). *Multivariate data analysis*: Pearson

Education

Hermawan, S., and Amirullah, A. (2016). Business Research Methods Quantitative and Qualitative Approach: Media Nusa Creative.

Hidayah, S., and Sutopo, S. (2017). The Role of Spiritual-Based Leadership as Predictor in Improving Employee Performance. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 8(1), 83-91.

Iphank, F. L. H., and Ardiana, I. D. K. R. (2017). The Influence of Transformational Leadership Style, Organizational Culture and Competence on Teacher Motivation and Performance. *Media Mahardhika*, 16(1). <https://doi.org/10.29062/mahardika.v16i1.6>

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., and Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel psychology*, 56(2), 303-331. Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2011). *Human resource management: Essential perspectives*: Cengage Learning.

Prawirosentono, S. (1999). *Human resource management: employee performance policies: tips for building a competitive organization ahead of world free trade*: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).

Rahmawaty, A. (2016). Spiritual Leadership Model in Improving Job Satisfaction and Employee Performance in BMTs in Pati. *IQTISHADIA Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*. <https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i2.1732>

Sanusi, A., and Manan, A. (2014). A Study on Employees Performance: Spiritual Leadership and Work Motivation with Mediation Work Satisfaction at the University of Darul Ulum, Indonesia M Mudjib Musta'in Doctoral Student. *European Journal of Business and Management* www.Iiste.Org ISSN.

- Sinambela, L. P. (2012). *Employee Performance Measurement: Theory and Implications*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinamo, J. H. (2004). *Ethos21: Professional Work Ethic in the Global Digital Age*: Institut Darma Mahardika.
- Stackhouse, M. L., McCann, D. P., Roels, S. J., and Williams, P. N. (1995). *On moral business: Classical and contemporary resources for ethics in economic life*: Wm. B. Eerdmans Publishing.
- Sulistyo, H. (2009). *Analysis of Spiritual Leadership and Organizational Communication on Employee Performance*. Ekobis
- Suprayogo, I. (2012). *Islamic spirit towards change and progress*: UIN-Maliki Press.
- Utoyo, I. (2011). *Alhamdulillah Management: Leaving Self-Leadership with Quranic Theory*: Mizania.
- Weber, J., and Seger, J. E. (2002). Influences upon organizational ethical subclimates: A replication study of a single firm at two points in time. *Journal of Business Ethics*, 41(1-2), 69-84.
- Yankelovich, D., and Immerwahr, J. (1984). Putting the work ethic to work. *Society*, 21(2), 58-76.