



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN ASPEK-ASPEK KECERDASAN EMOSIONAL,
ITSAR DAN SPIRITUALITAS DENGAN
KEPUASAN KERJA GURU**

(PADA GURU SEKOLAH DWI MATRA DI JAKARTA)

TESIS

**MUHAMMAD SHOLEH
NPM : 0906505823**

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN TIMUR TENGAH DAN ISLAM
JAKARTA
JULI 2011**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Muhammad Sholeh

NPM : 0906505823

Tanda Tangan :

Tanggal : 1 Juli 2011

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, karena hanya atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains (M.Si) Kekhususan Kajian Islam dan Psikologi pada Program Studi Timur Tengah dan Islam di Fakultas Pasca Sarjana Universitas Indonesia. Kami menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak, sejak masa perkuliahan sampai dengan diselesaikannya tesis ini, sangat sulit bagi kami untuk dapat menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, kami mengucapkan terima kasih yang tulus kepada :

- (1) Prof.Dr.Lydia Freyani Hawadi.Psikolog, selaku ketua Program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam, yang telah membimbing, mengarahkan dan memberi dorongan semangat sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
- (2) Prof.Dr.Abdul Mujib,M.Ag., selaku dosen pembimbing tesis yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan, membimbing dan menyemangati kami dalam menyelesaikan tesis ini. Berkat bimbingan, arahan dan suport beliau yang luar biasa, kami dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu.
- (3) Prof.Dr.Achmad Mubarak,MA. selaku dosen penguji dan pembaca ahli yang banyak memberikan saran perbaikan sehingga penulis lebih memahami substansi masalah yang menjadi fokus dalam tesis ini.
- (4) Dra. Rochimah Imawati,M.Si. selaku penguji tesis ini yang dengan kecermatan beliau banyak membantu penulis dalam memahami alur dan pola berpikir sebuah penelitian ilmiah.
- (5) Ir.H.Moch Soeyoethi, selaku Ketua Yayasan Dwi Matra dan orang tua bagi kami, yang telah mengarahkan dan membantu baik secara moril maupun materiil sejak perkuliahan sampai terselesaikannya tesis ini. Semoga Allah membalas segala bantuan dan *suport* penuh dari beliau dengan pahala berlipat ganda.
- (6) Ibunda Mundiayah, yang selalu mendukung kami dengan doa dan nasehat yang melapangkan dada semenjak awal kuliah, ketika ‘musibah’ hilangnya seluruh

data, dan sampai selesainya tesis ini. Semoga beliau panjang umur, sehat wal afiat dan khusnul khotimah.

- (7) Istri dan anak-anakku, Nadia, Nabila dan Aufa, kepada mereka tesis ini kami persembahkan sebagai ‘prasasti’ pentingnya belajar sepanjang hayat.
- (8) Rekan-rekan guru Dwi Matra, Al Ikhlas, dan Al Achfas Dwi Matra, terutama Bapak Drs.H.Sadikin.AH, dan Ibu Dra.Sulastri, yang sangat memaklumi dan membantu ketika kami dikejar ‘deadline’ tugas kuliah maupun kesibukan dalam menyelesaikan tesis ini.
- (9) Teman-teman kuliah angkatan 19 dan 20, khususnya Agung Trana Jaya, yang banyak membantu penulis sebagai partner diskusi dalam menuntaskan tugas-tugas kuliah yang cukup menantang penulis yang relatif ‘udhur’.
- (10) Semua pihak, baik sanak keluarga maupun rekan-rekan lain yang tidak mungkin kami sebutkan satu-persatu.

Akhir kata, kami berharap kiranya Allah *Subhaanahu wataala* berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini.

Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada kekhususan Kajian Islam dan Psikologi.

Jakarta, 1 Juli 2011

Penulis,

Muhammad Sholeh

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Muhammad Sholeh
NPM : 0906505823
Program Studi : Kajian Timur Tengah dan Islam
Judul : Hubungan Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional, Itsar dan Spiritualitas dengan Kepuasan Kerja Guru, Pada Guru Sekolah Dwi Matra di Jakarta

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam, Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Penguji : Prof.Dr.Lydia Freyani Hawadi,Psikolog (.....)

Pembimbing : Prof.Dr.Abdul Mujib,M.Ag. (.....)

Penguji : Dra.Rochimah Imawati,M.Si. (.....)

Penguji-Reader : Prof.Dr.Achmad Mubarak.MA. (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 1 Juli 2011

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Sholeh
NPM : 0906505823
Program Studi : Kajian Timur Tengah dan Islam
Kekhususan : Kajian Islam dan Psikologi
Fakultas : Pasca Sarjana
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional, Itsar dan Spiritualitas dengan Kepuasan Kerja Guru, (Pada Guru Sekolah Dwi Matra di Jakarta), Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 1 Juli 2011

Yang Menyatakan,

(Muhammad Sholeh)

ABSTRAK

Nama : Muhammad Sholeh
Program Studi : Kajian Timur Tengah dan Islam
Judul : Hubungan Aspek-aspek Kecerdasan Emosional, Itsar dan Spiritualitas dengan Kepuasan Kerja Guru.(Pada Guru Sekolah Dwi Matra di Jakarta)

Tesis ini bertujuan untuk menguji hubungan antara aspek-aspek dari kecerdasan emosional, itsar (altruism), dan spiritualitas dengan kepuasan kerja. Pada penelitian ini *variable independent* (IV) berjumlah 15 dan kepuasan kerja sebagai *dependent variable* (DV). Dengan teknik sampel total, diperoleh sampel sebanyak 66 orang guru yang bekerja di Sekolah Dwi Matra. Data penelitian diolah dengan metode regresi linear berganda dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil dan kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan antara aspek-aspek kecerdasan emosional, itsar (altruism), dan spiritualitas dengan kepuasan kerja ($r=0,577$) namun tidak signifikan (sig 0,090). Nilai R^2 dari seluruh variabel yang diujikan sebesar 0,333 atau setara dengan 33 %. Aspek *self awareness* merupakan satu-satunya variabel bebas yang terbukti berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (sig.0.039, R^2 : 0,130). Aspek ini perlu menjadi prioritas jika akan dilakukan intervensi kepuasan kerja pada guru di Sekolah Dwi Matra.

Kata kunci :

Kecerdasan emosional, itsar (altruisme), spiritualitas, kepuasan kerja, guru

ABSTRACT

Name : Muhammad Sholeh
Study Program : Middle Eastern and Islamic Studies
Title : Relations aspects of Emotional Intelligence, Altruism and Spirituality with Teacher Job Satisfaction. (On the Teacher at Sekolah Dwi Matra in Jakarta)

This thesis aims to examine the relationship between aspects of emotional intelligence, itsar (altruism), and spirituality with job satisfaction. In this study, the independent variable (IV) amounted to 15 and job satisfaction as the dependent variable (DV). With this technique the total sample, obtained a sample of 66 teachers who work at Sekolah Dwi Matra, Jakarta. The research data were processed by the method of multiple linear regression with a significance level of 0.05. Results and conclusions of this study prove that there is a relationship between aspects of emotional intelligence, itsar (altruism), and spirituality with job satisfaction ($r = 0.577$) but not significant (sig .090). R^2 values of all tested variable of 0.333, equivalent to 33%. Aspects of self-awareness is the only independent variables that proved to be positively correlated with job satisfaction (sig.0.039, R^2 : 0.130). This aspect needs to be a priority if the intervention will be conducted on teacher job satisfaction at Sekolah Dwi Matra.

Key words:

Emotional intelligence, itsar (altruism), spirituality, job satisfaction, teacher

المخلص

الاسم : محمد صالح
برنامج الدراسات : الشرق الأوسط والدراسات الإسلامية
العنوان : الجوانب المتعلقة بالعلاقات العاطفية الإيثار والاستخبارات
والروحانيات والرضا الوظيفي المعلم (المدرس في ديوي ماترا
مؤسسة وفي جاكرتا)

هذه الرسالة تهدف إلى دراسة العلاقة بين جوانب الذكاء العاطفي ، والإيثار ،
والروحانية مع الرضا الوظيفي. في هذه الدراسة بلغت المتغير المستقل (IV) إلى
15 والرضا الوظيفي كمتغير تابع (DV). مع هذا الأسلوب العينة الكلية، وحصل
على 66 عينة من المعلمين الذين يعملون في مؤسسة ماترا ديوي. تم تجهيز
البيانات البحثية بواسطة طريقة الانحدار الخطي متعددة مع مستوى الأهمية 0.05.
نتائج واستنتاجات هذه الدراسة تثبت أن هناك علاقة بين جوانب الذكاء العاطفي ،
والإيثار ، والروحانية مع الرضا الوظيفي ($r = 0.577$) ولكن ليس كبيرا (SIG
0.090). قيم R^2 جميع المتغيرات على 0.333، أي ما يعادل 33٪. جوانب الوعي
الذاتي هو المتغيرات المستقلة الوحيدة التي ثبت أنها علاقة طردية مع الرضا
الوظيفي (sig.0.039، $R^2 : 0 : 130$). هذا الجانب يجب أن يكون أولوية إذا كان سيتم
إجراء التدخل على الرضا الوظيفي مدرس في مؤسسة ديوي ماترا.

مفتاح الكلمات :

الاستخبارات العاطفية، الإيثار، والقيم الروحية، والرضا الوظيفي، مدرس

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAKSI	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian	15
1.4. Manfaat Penelitian	16
1.5. Sistematika Penulisan	17
2. TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1. Kepuasan kerja	20
2.2. Kecerdasan Emosional	36
2.3. Spiritualitas	46
2.4. Itsar	58
2.5. Penelitian-Penelitian Terdahulu	72
2.6. Kerangka Berpikir dan Skema Pemikiran	78
2.7. Hipotesis Penelitian	85
3. METODE PENELITIAN	86
3.1. Deskripsi Penelitian	86
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	87
3.3. Prosedur Pengumpulan Data	89
3.4. Desain Penelitian	90
3.5. Variabel dan Instrumen Penelitian	90
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas	103
3.7. Prosedur Pengolahan Data	113
4. PEMBAHASAN	116
4.1. Dekripsi Subyek Penelitian	116
4.2. Deskripsi data Penelitian	118
4.3. Hasil Analisis Statistik	120
4.4. Pembahasan	133
5. KESIMPULAN DAN SARAN	136
5.1. Kesimpulan.....	136
5.2. Diskusi	137
5.3. Saran	140
DAFTAR REFERENSI	142

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	A Frame Work of Emotional Competencies	41
Tabel 3.1.	Skala Pengukuran Kepuasan Kerja	105
Tabel 3.2.	Skala Pengukuran Kecerdasan Emosional	107
Tabel 3.3.	Skala Pengukuran Itsar	108
Tabel 3.4.	Skala Pengukuran Spiritualitas	109
Tabel 4.1.	Responden Menurut Jenis Kelamin	116
Tabel 4.2.	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	117
Tabel 4.3.	Responden Menurut Masa Kerja	117
Tabel 4.4.	Deskripsi Data Umum	118
Tabel 4.5.	Sebaran Skor Kepuasan Kerja	118
Tabel 4.6.	Sebaran Skor Kecerdasan Emosional	119
Tabel 4.7.	Sebaran Skor Itsar	119
Tabel 4.8.	Sebaran Skor Spiritualitas	120
Tabel 4.9.	Hasil Analisis Regresi Model Summary	120
Tabel 4.10.	Hasil ANOVA	121
Tabel 4.11.	Regresi Antara Variabel Bebas (IV) dan Variabel Terikat (DV)	122
Tabel 4.12.	Proporsi Prediktif Antara Variabel Bebas (IV) dan Terikat (DV)	123
Tabel 5.1.	Hirarkhi Kontribusi Masing-Masing Aspek IV	137

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1.	Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja	153
Ruus 3.2.	Reliabilitas dan Validitas Skala Kecerdasan Emosional	155
Lampiran 3.3.	Reliabilitas dan Validitas Skala Itsar	157
Lampiran 3.4.	Reliabilitas dan Validitas Skala Spiritualitas	159



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 3.1.	Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja	153
Lampiran 3.2.	Reliabilitas dan Validitas Skala Kecerdasan Emosional	155
Lampiran 3.3.	Reliabilitas dan Validitas Skala Itsar	157
Lampiran 3.4.	Reliabilitas dan Validitas Skala Spiritualitas	159
Lampiran 3.5.	Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja	161
Lampiran 3.6.	Tabulasi Data Variabel Kecerdasan Emosional	162
Lampiran 3.7.	Data Variabel Itsar	163
Lampiran 3.8.	Tabulasi Data Variabel Spiritualitas	164
Lampiran 4.1.	Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja	165
Lampiran 4.2.	Tabulasi Data Variabel Kecerdasan Emosional	166
Lampiran 4.3.	Tabulasi Data Variabel Itsar	168
Lampiran 4.4.	Tabulasi Data Variabel Spiritualitas	170
Lampiran 4.5.	Hasil Regresi IV dengan DV	172
Lampiran 4.6.	Hasil Regresi Berjenjang	173

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tema kepuasan kerja sebagai salah satu dimensi dari sikap kerja, sejak dekade 90-an mulai mendapat perhatian dari pendidik, manager, para profesional di bidang pelayanan publik serta peneliti dari kalangan akademisi. Salah satu alasan tema ini dianggap penting oleh para praktisi manajemen personalia dan bagian pengembangan sumber daya manusia, adalah kaitannya dengan upaya meningkatkan kualitas kinerja (*job performance*) individu yang diharapkan berdampak terhadap peningkatan kinerja lembaga maupun organisasi.

Kepuasan kerja dalam beberapa penelitian terbukti memiliki hubungan dengan tingkat absensi (*Absenteeism*), kepindahan kerja (*Job Turnover*), kesejahteraan pekerja (*Workers Well-being*), peningkatan motivasi kerja (*Motivation*), keterlibatan terhadap kerja (*Job Involvement*), kepedulian, perhatian atau keterikatan dengan kerja (*Organizational Citizenship Behavior*), stres kerja serta ratio berhenti kerja (*Job Quit Ratio*) (Kreitner & Kinicki, 2009, p. 173-176).

Di bidang pendidikan, masalah kepuasan kerja guru (*Teacher Job Satisfaction*) merupakan salah satu variabel pada sikap kerja yang memerlukan perhatian dari pemangku kepentingan pendidikan, khususnya para pihak yang berkepentingan dengan usaha memahami perilaku kerja dan meningkatkan unjuk kerja para guru. Kajian tentang kepuasan kerja guru makin penting karena, pertama, besarnya pengaruh sikap kerja terhadap disiplin, tingkat absensi, tingkat pindah kerja, komitmen kerja, semangat kerja, dan kinerja profesional seorang guru. Baik guru yang bekerja pada sekolah milik negara maupun pada sekolah yang dikelola oleh masyarakat.

Kedua, diberlakukannya Undang-undang Guru dan Dosen sejak tahun 2003 yang salah satu butir pentingnya berupa pengakuan secara hukum pekerjaan guru sebagai sebuah profesi yang setara dengan profesi lain dengan segala implikasinya. Ketiga, asumsi yang mengarus utama di kalangan pengambil kebijakan bahwa salah satu solusi bagi masalah laten pendidikan adalah peningkatan kesejahteraan guru, perlu dibarengi dan didukung dengan usaha untuk memetakan profil guru yang lebih komprehensif melalui berbagai penelitian tematik yang terkordinasi tentang guru. Keempat, kepuasan kerja guru perlu diteliti mengingat

sementara ini data empiris tentang kepuasan kerja guru dan aspek-aspek lain dari sikap atau kepuasan kerja guru di Indonesia, khususnya pada sekolah dasar Islam, dan lebih khusus lagi guru Sekolah Dwi Matra di Jakarta, masih sangat minim. Keterbatasan data ini mencakup baik ketersediaan data maupun minimnya akses terhadap data yang mungkin telah ada.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada akhir tahun 2010 terhadap guru sekolah dasar yang bekerja di sekolah yang dikelola oleh masyarakat, khususnya terhadap guru yang bekerja di Sekolah Dwi Matra, didapati fakta-fakta dan data tentang guru yang cukup menarik. Yaitu, *pertama*, angka per-kiraan prosentatif tingkat *turnover* dan *jobquit* pada guru, khususnya guru sekolah dasar yang bekerja di Sekolah Dwi Matra, ternyata relatif tinggi. Diperkirakan antara 5-15 %. Meskipun angka tersebut tergolong moderat jika dibandingkan dengan temuan di negara berkembang lain, namun cukup rendah jika dibandingkan dengan kondisi di negara maju. Sebagaimana dikutip oleh Agezo (2010) dari hasil penelitian Murname tahun 1987, *turnover* dan *quit* guru di Amerika Serikat mencapai 15 % pada tahun pertama dan meningkat menjadi 54 % pada tahun keempat mengajar. Menurut Gritz & Theobold (1996) yang dikutip Agezo (2010) “angka tersebut lebih rendah di negara yang sedang berkembang yang sedang dalam tekanan ekonomi” (p.54). Meskipun penelitian Murname dilakukan pada dua dekade lalu di AS, namun hasil penelitian tersebut masih layak dijadikan acuan jika mengacu kepada fakta-fakta kemajuan pendidikan, dan kondisi ekonomi di AS dan di Indonesia yang saat ini menurut peneliti, mungkin baru mendekati kualitas di AS pada dekade tersebut. Implikasi yang lain bagi pengelola sekolah adalah, berapapun besaran persentasenya, resiko yang ditanggung oleh pengelola sebagai dampak dari tingkat *jobquit* dan *turnover* tetaplah terasa berat. Sebab biaya pengembangan kompetensi dan rekrutmen guru pada saat ini terhitung tidak murah, apalagi jika ingin mendapatkan guru yang kompetensinya sesuai dengan kebutuhan.

Fakta kedua, para guru sekolah dasar di Sekolah Dwi Matra, yang keluar dari lembaga tersebut, sebagian ada yang beralih ke profesi yang secara finansial lebih ‘menjanjikan’, dan sebagian lainnya hanya berpindah sekolah dengan kompensasi kerja yang lebih baik, khususnya sekolah dengan standar acuan mutu

internasional. Namun pada penelitian ini, fokus peneliti bukan kepada penggalian lebih lanjut terhadap fakta-fakta tersebut. Peneliti lebih tertarik mengungkap kepuasan kerja pada guru yang masih ‘tinggal’ dan tetap setia pada profesinya dan menguji varia-bel-variabel internal pada diri guru yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka berdasarkan data tambahan yang diperoleh dari kajian pustaka.

Ketiga, latar belakang pendidikan guru yang mengajar di sekolah dasar ternyata cukup beragam. Sebagian memiliki kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaan sebagai guru, sementara sebagian yang lain secara administratif kurang sesuai dengan profesinya, namun mereka memiliki nilai lebih karena berasal dari per-guruan tinggi ternama. Jika pada periode sebelum perguruan tinggi kependidikan ditutup, mayoritas guru memiliki latar belakang pendidikan kependidikan, maka di era sekarang, khususnya di sekolah swasta, banyak ditemui guru sekolah dasar dengan latar belakang pendidikan non kependidikan. Mereka ini, (guru dengan latar belakang non kependidikan), sebagian mampu mengatasi tantangan dan terus mengembangkan karirnya di bidang pendidikan, sementara sebagian yang lain beralih profesi. Fakta ini menarik bagi peneliti untuk mengungkap kepuasan kerja pada mereka yang konsisten pada profesinya, atau tetap menekuni profesi sebagai guru, khususnya kepada mereka yang bekerja sebagai guru sekolah dasar.

Keempat, besaran atau nilai kompensasi kerja guru swasta berbeda-beda antara satu guru dengan guru lain, dan ternyata, masing-masing sekolah pun menggunakan sistem atau pola penggajian yang bermacam-macam. Jika dibandingkan dengan sistem penggajian pada profesi lain, maka kondisinya menjadi lebih unik dan menarik. Keragaman pada aspek gaji dan fasilitas kerja ini menarik dikaji jika dikaitkan dengan temuan pertama dan kedua. Khususnya jika dikaitkan dengan faktor-faktor karakteristik personal guru. *Kelima*, pada umumnya, guru dituntut harus tetap mampu menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam situasi pendidikan yang terus berubah dan harus mampu mengimbangi target lembaga, baik kualitatif, maupun kuantitatif. Hal ini disebabkan oleh karena tuntutan ke-mandirian dan pertumbuhan sekolah yang diikuti biaya operasional yang makin meningkat, harus diimbangi dengan kerja keras semua pihak supaya ada

keseimbangan dalam sistem pembiayaan sekolah. Pada sekolah tertentu, keadaan ini menjadi salah satu alasan untuk melakukan penghematan belanja. Dengan asumsi bahwa belanja terbesar di sekolah adalah pada komponen pegawai, peneliti berasumsi ada masalah kepuasan kerja pada guru sekolah dasar. *Keenam*, guru pada sekolah swasta, termasuk guru sekolah dasar, juga dituntut mampu melaksanakan tugas dan fungsi tambahan diluar tugas pokoknya mendidik siswa. Antara lain, tergabung dalam tim pemasaran sekolah dan kegiatan pembinaan kesiswaan lain yang diasumsikan berdampak terhadap peningkatan popularitas sekolah. Keadaan ini membuat beban kerja guru bertambah dan implikasinya, guru harus mengalokasikan jam kerja tambahan. Kondisi-kondisi tersebut mungkin juga turut berpengaruh terhadap sikap kerja guru, khususnya kepuasan kerjanya.

Temuan-temuan pendahuluan tersebut mengarahkan minat dan fokus peneliti untuk mendalami masalah kepuasan kerja pada guru. Sebuah asumsi bahwa tantangan mendidik dan mengajar siswa tingkat pendidikan dasar, dipandang lebih berat jika dibandingkan dengan mengajar dan mendidik siswa pada jenjang yang lebih tinggi, berdasarkan fakta bahwa karakteristik siswa pada pendidikan dasar berbeda secara fisik dan psikologis dengan siswa pada jenjang lain, menjadi dasar bagi peneliti ketika melakukan analisis masalah atau penelusuran terhadap variabel atau faktor-faktor yang diduga berhubungan dengan kepuasan kerja dan penentuan lokasi penelitian. Faktor yang diduga berhubungan dengan kepuasan kerja guru, ditentukan berdasarkan hasil kajian pustaka maupun temuan pendahuluan sebagaimana dipaparkan.

Peneliti yakin bahwa temuan studi pendahuluan, peninjauan dan identifikasi masalah dan studi pustaka tahap awal sebagaimana telah dipaparkan, merupakan beberapa bukti yang cukup kuat yang mendorong peneliti untuk menetapkan guru pada tingkat sekolah dasar yang bekerja pada sekolah yang bekerja pada Sekolah Dwi Matra di Jakarta Selatan, sebagai responden dari penelitian dengan memilih variabel kepuasan kerja sebagai variabel tergantung dan variabel kecerdasan emosional, *itsar* (altruisme) dan spiritualitas sebagai variabel bebas.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja didefinisikan sebagai ekspresi perasaan, keyakinan, reaksi-reaksi emosional atau sikap positif (yang relatif

stabil) pada seorang pekerja yang merupakan hasil penilaiannya terhadap aspek-aspek kerja. Aspek dari pekerjaan terdiri dari karakteristik pekerjaan (work), gaji dan benefit, *co-workers*, pengaruh *supervisor*, pengakuan, promosi, serta faktor-faktor lingkungan fisik kerja. (Furnham, 2002, p. 305).

Kepuasan kerja adalah sikap kerja yang merupakan kombinasi antara unsur perasaan (*feeling*), atau emosi, dan penilaian kognitif. Meskipun kepuasan kerja merupakan sikap kerja yang cenderung bersifat individual, namun dapat pula terbentuk kepuasan kerja kolektif. Kepuasan kerja kolektif sangat mungkin terjadi pada sebuah lembaga, sebab, menurut teori *equity*, sikap seorang pekerja sangat mungkin dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya, dalam hal ini dipengaruhi oleh sikap pekerja yang lain. Oleh karena itu, wajar jika pada survei dan penelitian terhadap pekerja, ditemukan perbedaan tingkat kepuasan kerja, baik kepuasan kerja secara umum, maupun kepuasan kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan.

Beberapa penelitian tentang kepuasan kerja guru di Indonesia, dengan lokasi dan responden yang beragam, antara lain dilakukan oleh Kristian (2008), yang berjudul : *Hubungan kompensasi, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, iklim sekolah dan kepuasan kerja dengan semangat kerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Jember*. Gede (2009), meneliti tentang : *Hubungan kepemimpinan transformasional, kelelahan emosional, karakteristik individu, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dengan komitmen dengan organisasional para guru SMA di Kota Denpasar, Usa* (2009), memilih setting dan tema yang senada dengan judul : *Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja guru dan komitmen guru dengan kerja guru SMA negeri di Kabupaten Buton dan Kota Bau-bau*. Beberapa peneliti lain seperti Sukron Ma'sum (2009), Suminto (2009), Puspasari (2010), Auliana F (2010) dan Maupula (2010) serta beberapa peneliti yang lain, telah melakukan penelitian pada tema ini meskipun masing-masing peneliti mengambil sisi dan fokus penelitian yang berbeda satu sama lain, (Katalog.digilib.um.ac.id, 2011).

Penelitian tentang kepuasan kerja guru oleh peneliti di negara lain misalnya dilakukan oleh Wanda R. Tillman, dan C.Justice Tillman (2008) yang berjudul

And You Thought It Was The Apple: A Study Of Job Satisfaction Among Teacher, dan penelitian oleh Safdar Rehman Ghazi, dkk, (2010) yang berjudul *University Teachers' Job Satisfaction in the North West Frontier Province of Pakistan*. Kedua penelitian tersebut membuktikan pentingnya masalah kepuasan kerja pada guru pada semua jenjang pendidikan dari pendidikan dasar, menengah dan tinggi.

Meskipun penelitian tersebut dilakukan pada responden guru di tingkat menengah dan atas, namun menurut hemat peneliti secara umum hasil-hasil penelitian tersebut tetap layak dijadikan rujukan mengingat karakteristik guru secara umum tidak berbeda secara diametral jika dilihat dari lingkup tugasnya.

Adapun dalam penelitian ini, masalah kepuasan kerja difokuskan kepada guru di tingkat sekolah dasar. Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah data tentang sikap kerja guru dan variabel yang berhubungan dengannya, khususnya tentang guru yang bekerja pada Sekolah Dwi Matra di Jakarta, yang diharapkan bermanfaat dalam upaya merumuskan kebijakan dalam rekrutmen dan menyusun program peningkatan kualitas guru yang lebih akurat.

Sedangkan variabel kecerdasan emosional (EI) yang didefinisikan sebagai kemampuan mengenali, memahami, menerima dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakannya secara efektif dalam berfikir, bersikap dan bertindak dalam mencapai pertumbuhan pribadi dan kinerja optimal, merupakan salah satu dimensi kecerdasan manusia yang belakangan ini makin populer. Secara teori dan berdasarkan hasil riset ilmiah, kecerdasan emosional dipandang sebagai faktor penting yang turut menentukan keberhasilan hubungan *inter-personal* dan *intrapersonal* antar pekerja. Sementara itu, kualitas hubungan antar manusia pada lingkungan kerja dikategorikan sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kesuksesan, produktivitas dan kepuasan kerja. Bapuji & Crossan (2004) sebagaimana dikutip oleh Chiva (2007), menyatakan bahwa kualitas hubungan antara individu dalam lingkungan kerja sebagai salah satu bentuk hubungan antar individu dengan lingkungan, dan sikap pekerja terhadap keseluruhan maupun unsur atau aspek dari pekerjaannya, tentu berkaitan erat dengan intensitas sikap individu terhadap berbagai hal pada pekerjaan atau lingkungannya (p.683).

Maka, tingkat kepuasan kerja, tidak dapat dipisahkan hubungannya dengan kondisi dan kualitas emosional pekerja. Hal ini dipertegas oleh Bostjancic (2010), yang dalam penelitiannya menemukan korelasi positif *moderat* antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja (p.213). Hasil penelitian tersebut dapat ditafsirkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang, maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat.

Menurut Mustafa dan Amjad (2011), kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan dan keterlibatan kerja guru, sedangkan keterlibatan (*job involvement*) dan kepuasan kerja guru adalah dua variabel yang saling berhubungan (p.247). Sedangkan Lopes, Grewel, Kadis, Gall, dan Salovey (2006) menegaskan bahwa kecerdasan emosional berkorelasi positif dengan performen kerja pegawai dalam berbagai aspek (p.137). Bukti empiris ini menjadi penting berdasarkan teori bahwa kinerja seorang pekerja dipengaruhi atau berpengaruh secara timbal balik dengan kepuasan kerja (George, 2002, p.91).

Young (2010) menyatakan bahwa salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja lembaga pelayanan sosial adalah menurunnya peran emosi dan intuisi dalam kerja sehari-hari (p.40). Dengan kata lain, menurutnya, ukuran-ukuran ilmiah seperti pencapaian target efisiensi dan efektivitas tidak lagi cukup sebagai pendorong transformasi perilaku para pekerja pada era sekarang (p.40). Aktifitas bekerja belakang ini lebih banyak dirasakan sebagai kumpulan pengalaman emosional dibandingkan sekedar untuk mengumpulkan sesuatu (harta dan kekayaan) demi hidup (Young, 2010, p.41).

Penelitian lain yang secara spesifik menguji hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja dilakukan oleh beberapa peneliti lain sebagaimana dikutip oleh Chiva (2008), yaitu Bar-on (1997), menemukan adanya hubungan positif yang moderat antara kepuasan kerja dan kecerdasan emosional pada guru, perawat dan *salespersons*. Adapun Abraham (2000), sebagaimana dikutip oleh Chiva (2008) menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kecerdasan emosional dengan variabel moderator *job control* (p.684).

Sedangkan penelitian oleh Chiva (2008), dengan responden tenaga kerja pada pabrik keramik, menghasilkan kesimpulan bahwa ada korelasi antara kepuasan kerja dengan variabel kecerdasan emosional walaupun lemah. Hasil ini

didukung oleh penelitian yang dilakukan Al Hajj & Dagher (2010) yang menyimpulkan bahwa ada korelasi yang kuat antara kecerdasan emosional dengan beberapa aspek dari kepuasan kerja pada pekerja pelayanan publik seperti guru, pegawai bank, pegawai pada bidang perdagangan dan kesehatan di Libanon, (p.76). Aspek kepuasan kerja yang memiliki hubungan positif sesuai riset Al Hajj & Dagher adalah *supervision, co-worker dan nature of work*. Kesimpulan dari beberapa penelitian tersebut di atas dengan tegas mendukung teori tentang peran penting kecerdasan emosional dalam meraih kesuksesan kerja, atau kinerja optimal. Sedangkan kinerja optimal diduga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja seseorang.

Dalam konteks perubahan sosial, khususnya berkaitan dengan peran strategis guru sebagai 'agen' perubahan, dan sebagai sebuah profesi yang diakui oleh negara, dimensi kecerdasan emosional tidak hanya berhubungan dengan kinerja dan komitmen kerja secara langsung, namun diduga berkorelasi dengan kepuasan kerja guru. Keterkaitan ini dapat dijelaskan melalui analisis terhadap beratnya beban kerja, minimnya fasilitas kerja, dan relatif rendahnya gaji guru. Apalagi, ditambah dengan tingginya tuntutan kerja dari lembaga berupa target prestasi siswa dalam berbagai bidang, secara teoritis akan menjadi pemicu munculnya tekanan kerja dan tumbuhnya sikap atau perasaan tidak puas.

Alasan lain menurut peneliti, adalah keunikan ruang lingkup kerja guru, yaitu manusia. Maka, kemampuan guru dalam mengelola dirinya dalam hubungannya dengan rekan sekerjanya, para orang tua dan siswa, disamping berhubungan dengan tingkat keberhasilannya dalam bekerja, juga berpengaruh terhadap puas dan tidaknya guru dalam bekerja. Menurut para ahli pendidikan, agar berhasil atau sukses dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional, guru selain wajib menguasai materi dan cara mengajar, dituntut pula memiliki tingkat kepribadian yang mantap dan kemampuan berkomunikasi dengan manusia disekitarnya. Kepribadian yang mantap dan kemampuan berkomunikasi adalah salah satu faktor yang secara teori diprediksi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, seberapa penting dan bernilai sebuah faktor berpengaruh terhadap kepuasan kerja, berbeda antara satu orang dengan lain orang.

Banyaknya kasus guru “bermasalah” sebagaimana dilansir oleh media masa, khususnya tentang banyaknya perilaku edukatif guru yang ‘lepas kendali’ atau ‘emosional’, yang terjadi di dalam ruang kelas akhir-akhir ini, seperti tindakan pemukulan, meludahi siswa dan menendang anggota tubuh murid, melontarkan kata-kata yang tidak pantas dan merendahkan (Azhari, Kompasiana.com.29-03-2010), serta marah-marah dan mogok mengajar (Metrojambi.com, 08-02-2011), menimbulkan banyak pertanyaan tentang kualitas dan kelayakan emosional guru dalam mengemban amanah mengajar. Meskipun kondisi di atas tidak ditemukan dalam studi pendahuluan pada responden penelitian ini, namun kutipan ini diharapkan memberikan penegasan tentang peran penting kecerdasan emosional.

Ditengah minimnya data empiris tenaga kinerja, kepuasan kerja dan profil psikologis guru, upaya mengungkap isu ini menurut penulis menjadi sangat strategis dan mendesak. Seluruh alasan dan fakta-fakta di atas menjadi alasan peneliti untuk mengumpulkan data terkini tentang kecerdasan emosional dan tentang pentingnya variabel ini dalam upaya menemukan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Salah satu ciri kepribadian utama yang dibutuhkan dalam pergaulan sosial dan organisasi, khususnya pada pribadi muslim adalah *itsar*. *Itsar* secara umum diartikan sebagai suatu tindakan mendahulukan atau mengutamakan kepentingan orang lain, (antonimnya adalah egoism), yaitu mementingkan diri sendiri. *Istar* dalam literatur lazim disinonimkan dengan *altruism* (Abdul Aziz El-Sherbini, 2003. p.7).

Perilaku *itsar* (*altruis*) oleh al Jurjani, diposisikan sebagai puncak dari perilaku prososial (*ukhuwah*), mengingat bahwa tindakan lahiriah *itsar* memiliki dimensi batiniah yang kompleks (As Syamali, 2007, Maktabah Syamilah). Dengan kata lain tindakan *itsar* dalam bentuk perilaku kedermawanan, adalah cermin dari kualitas pribadi yang matang secara emosi, religious dan sosial. Namun, suatu tindakan altruistik jika dicermati dari perilaku kaum Anshar, tidak berhenti pada perbuatan menolong, berbagi atau murah hati, tetapi berlanjut ke arah tingkah laku produktif. Dengan demikian dapat menghindari tumbuhnya mental kebergantungan.

Altruisme tidak sekedar berlandaskan kemurahan hati atau belas kasihan, tetapi diresapi dan dijiwai oleh kesukaan memajukan sesama tanpa pamrih, demi ridho Allah semata. Jadi, *Itsar* yang kokoh memerlukan landasan keimanan yang teguh dan kuat sebab perilaku ini selain tanpa pamrih, juga tidak diniatkan untuk mengejar kepuasan diri-sendiri (puas karena merasa telah berbuat sesuatu untuk orang lain). Kepribadian *itsar* (altruis) memiliki akar dan landasan yang kuat dalam Islam. *Itsar* selain mengandung keutamaan secara psikologis, dan sosial, juga memiliki keutamaan spiritual. *Itsar* menjadi salah satu indikasi kesempurnaan iman dan amal (kewajiban) bagi seseorang muslim.

Dalam Al Quran Allah SWT menyatakan dengan tegas bahwa :

*لَنْ تَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ.

“Kamu sekali-kali tidak sampai kepada kebajikan (yang sempurna), sebelum kamu menafkahkan sebahagian harta yang kamu cintai. Dan apa saja yang kamu nafkahkan, maka sesungguhnya Allah mengetahuinya”. (S. Ali Imron (3), ayat 92).

Namun, patut diduga bahwa perilaku *Itsar*, belakangan ini seakan ‘luntur’ secara perlahan seiring dengan perubahan masyarakat yang menjadi makin individualis, pragmatis dan bahkan permisif. Manusia cenderung mengejar kenikmatan dan kesenangan hidup. Sebagai indikasinya, dapat kita saksikan bagaimana individu, masyarakat bahkan lembaga-lembaga pemerintah pun terjebak pada ‘egoisme’ dan mempertontonkan tindakan yang secara psikologis dikategorikan tidak sehat bahkan merusak, seperti tamak, iri hati, penuh prasangka, curiga dan tumbuh subur konflik, yang merupakan ‘metamorfose’ dari sikap mementingkan diri sendiri.

Pada kenyataannya sosial lain, munculnya fenomena tawuran, baik pelajar, mahasiswa, antar kampung dan kecenderungan mencari jalan pintas yang ‘instan’ pada hampir seluruh aspek kehidupan sosial, ekonomi dan politik, secara psikologis dapat dilacak akar permasalahannya pada fenomena tumbuh subur egoisme, rendahnya kendali emosi dan memudarnya *altruisme* pada masyarakat. Asumsi dan kondisi secara makro tersebut, mendorong dan menarik minat penelitian untuk mengungkap lebih lanjut tentang altruisme (*itsar*) pada tenaga kependidikan, khususnya pada guru yang bekerja di sekolah dasar, sekaligus

menguji korelasinya dengan kepuasan kerja guru. *Itsar* adalah perilaku etis berlandaskan pemahaman, dan keyakinan terhadap kebenaran ajaran agama Islam yang secara asertif berpengaruh kuat terhadap cara pandang keduniawian pemeluknya. Maka nilai *itsar* diduga juga memiliki hubungan dengan perasaan puas atau tidak puas, khususnya terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaan guru yang dalam penelitian ini dibatasi pada guru sekolah dasar.

Meskipun belum banyak peneliti yang mengungkap korelasi tersebut secara spesifik, namun Seniati (2006) dalam penelitiannya terhadap dosen UI menemukan bahwa sifat atau kepribadian *altruisme*, yang merupakan bagian dari kepribadian positif, ternyata memiliki korelasi 0,42 terhadap sikap kerja (komitmen kerja) dosen (p.93). Sementara iklim psikologis lingkungan kerja, yang tercipta dari hubungan *interpersonal* antara dosen, menurutnya terbukti berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (p.94). Selanjutnya Seniati (2006) menyimpulkan bahwa semakin positif persepsi dosen terhadap situasi dan kejadian di fakultas dan universitas, maka semakin tinggi kepuasan dosen terhadap pekerjaannya (p.95). Hasil penelitian ini mendukung model hipotesis Wexley & Yuki (1984) yang menempatkan persepsi sebagai mediator antara kondisi aktual kerja dengan sikap pekerjaan termasuk kepuasan kerja (p.57).

Menurut penulis, persepsi seseorang tentang lingkungannya, khususnya lingkungan sosial dan psikologis, berhubungan erat dengan 'keadaan' diri seseorang. Baik kondisi dalam pengertian psikologis (*emosional*), maupun spiritual. Terkait dengan tema tersebut peneliti tertarik untuk menguji keterkaitan antara tipe kepribadian berbasis keyakinan (*belief*), atau nilai luhur (*value*) yang berlandaskan keyakinan agama ini, yaitu *itsar*, dengan kepuasan kerja guru. Meskipun penelitian *altruisme* banyak dilakukan, namun karena beberapa persamaan substansial antara *altruisme* dengan *itsar* yang menjadi salah satu alasan peneliti lebih condong menggunakan terminologi *itsar* dan padanannya, yaitu *altruism* secara bersama-sama. Meskipun, konsep atau istilah *altruisme* lebih populer pada komunitas non muslim dan diasumsikan merupakan bagian dari ajaran agama selain Islam, bagi peneliti hal tersebut tidak masalah.

Meskipun secara substansi *itsar* ini tidak ada padanannya dalam bahasa Inggris, namun dalam penelitian ini kedua istilah ini dianggap sepadan. Kesim-

pulan ini didasarkan kepada analisis perbandingan atas indikator perilaku *altruism* dan *itsar*. Didapati bahwa indikator perilaku keduanya tidak mengandung kontradiksi. Kerangka teoritis dan disaen penelitian ini pun konsisten dengan asumsi bahwa secara konseptual, *altruisme* sepadan dengan *itsar*. Oleh karena itu, aspek-aspek pada *itsar* dikembangkan dengan mengacu kepada aspek-aspek *altruisme*

Variabel lain dalam penelitian ini yang diduga memiliki korelasi dengan kepuasan kerja adalah spiritualitas pekerja. Dugaan ini didasarkan fakta bahwa saat ini, mayoritas penduduk bumi memandang penting peran agama dan praktek keagamaan dalam kehidupan sehari-hari mereka. Menurut salah satu survey yang dilakukan oleh Fetzer Institute baru-baru ini, ternyata Amerika menjadi negara yang makin spiritual. 75 % warga dewasanya memandang penting spiritualitas, dan 60% merasa lebih spiritualis dibandingkan 5 tahun lalu. (Fetzer/database, 2010).

Fakta tersebut sejalan dengan data empiris kepuasan kerja umum sebagai mana dipaparkan oleh Baron (2002) dalam bukunya *Behavior in organizations*. Menurut data yang dikutip Baron dari Boyle (2001) ternyata Amerika adalah negara peringkat ketiga didunia yang pekerjaannya secara umum menyatakan puas terhadap pekerjaannya (Baron, 2002, p.148). 50 % dari responden survey ini seakan menyemangati dan menjadi pendorong tumbuhnya riset dan pekerja ilmiah yang mencoba mengungkap pengaruh keberagamaan, religiusitas atau spiritualitas terhadap kesehatan mental, fisik dan emosional pada manusia pada umumnya, dan pekerja pada khususnya. Salah satunya adalah Fetzer Institute, yang merancang dan mendanai beberapa proyek pada bidang ini. (Fetzer.org/database.2010).

Spiritualitas dalam banyak literatur disepadankan dengan religiusitas. Namun, sebagian peneliti lain membedakan antara keduanya bahkan memisahkan antara religiusitas dan spiritualitas. Terhadap hal ini peneliti berpendapat bahwa keduanya adalah konsep yang saling berkaitan, namun memiliki aspek-aspek yang berbeda. Peneliti pun sependapat dengan Rahmat Ismail (n.d.) yang menyatakan dalam makalahnya bahwa spiritualitas dan agama tidak dapat di pisahkan. Menurutnya, tidak ada spiritualitas dalam Islam tanpa landasan iman dan disertai perilaku beragama (*amal*). Meskipun dalam beberapa kasus, bisa saja seseorang

beragama tetapi spiritualitasnya rendah. Yakni orang yang melaksanakan ajaran agama Islam tetapi tidak disertai keimanan, dan keikhlasan, sehingga jauh dari ihsan(n.p.). Sepintas lalu spiritualitas dengan religiusitas ada beberapa kemiripan definisi, namun jika dicerati lebih detil dengan jelas menunjukkan bahwa keduanya adalah konsep dan konstruk yang berbeda.

Spiritualitas (*spirituality*) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai salah satu aspek dari eksistensi kemanusiaan yang berhubungan dengan struktur penting yang memberikan makna dan arah kepada kehidupan seseorang yang membantunya dalam menghadapi perubahan-perubahan eksistensial. Berhubungan dengan pencarian manusia terhadap makna, tujuan, pengetahuan tentang transendensi diri, hubungan yang penuh makna, perasaan cinta dan kesucian yang berhubungan dengan agama (Swinton 2001, dalam Gilbert,2007,p.23).

Pada sisi lain, profesi guru adalah pekerjaan yang tidak bisa dipisahkan dari aktifitas dan pengalaman beragama. Secara fungsional dan spiritual, menurut Munip (2009), “guru (pendidik) adalah penerus tugas para Nabi, yaitu mendidik manusia agar mengenal Tuhannya”(p.5). Fungsi ini bukan semata berdimensi sosial dan budaya, tetapi juga berdimensi religius atau spiritual. Sebab dengan pengetahuan itu, menurut Munip (2009), manusia menjadi tahu tugas dan kewajibannya dan dapat berperilaku dengan benar, sehingga tugas dan kewajibannya dapat ditunaikan dengan baik (p.6). Dalam sudut pandang ini, guru menjalankan peran sebagai model dan teladan sekaligus penanggung jawab atas terlaksananya fungsi sebagai pendidik, sebagai ‘orang tua’ dan tokoh teladan bagi komunitasnya dalam upaya membangun masyarakat yang lebih baik. Inilah dimensi spiritual (*illahiyyah*) pada profesi guru yang merupakan salah satu kesatuan yang melekat pada profesi guru. Pada sisi spiritual ini, peran dan fungsi guru menjadi sangat penting dan bermakna.

Jika mayoritas masyarakat Indonesia memandang penting peran agama, dan menggali nilai serta membangun kebiasaan berdasarkan nilai agama, maka dapat diasumsikan bahwa kebutuhan terhadap pengalaman agama dan spiritualitas dalam bekerja tidak dapat diabaikan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengaruh agama terhadap kerja dan dimensi-dimensinya sedemikian penting dan vital. Asumsi ini dapat diterima berdasarkan pertimbangan bahwa selain persoalan

keluarga dan cinta, masalah kerja adalah salah satu dimensi masalah yang dialami oleh mayoritas manusia dewasa usia produktif. Kesimpulan ini sesuai dengan kesimpulan penelitian kualitatif yang menyimpulkan bahwa spiritualitas dan praktek keagamaan ditempat kerja menjadi momen reflektif bagi pekerja agar dapat bekerja efektif meskipun dalam kondisi yang tidak stabil sekalipun (East, 2005, p.134)

Dengan sudut pandang dan asumsi di atas, peneliti menduga ada hubungan antara aspek-aspek spiritualitas dengan kepuasan kerja pada guru, khususnya pada guru yang mengajar pada jenjang pendidikan dasar. Tujuan dan pemaknaan kerja oleh guru semakin mempertegas keterkaitan antara spiritualitas dengan kepuasan kerja. Asumsi ini sesuai dengan hasil penelitian kualitatif tentang spiritualitas di tempat kerja yang dilakukan Fernando (2006) di Sri Langka dengan responden pada manager dengan berbagai latar belakang agama, menghasilkan kesimpulan bahwa spiritualitas memainkan peran yang sangat penting terhadap penilaian, kualitas emosional dan motivasi mereka, khususnya dalam proses pengambilan keputusan (p.34). Dalam penjelasan selanjutnya, Fernando (2006) menyatakan bahwa keputusan yang tepat berpengaruh terhadap perilaku dan sikap pekerja pada lembaga tersebut (p.35). Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa, amat logis jika spiritualitas guru, memiliki hubungan dengan kepuasan kerja *intrinsic*.

Bukti empiris lain dipaparkan oleh Pawas (2009) yaitu korelasi antara spiritualitas individu dengan kepuasan hidup yang dikutip dari Wolf (1998), dan antara spiritualitas individu dengan kepuasan kerja yang dikutip dari hasil riset Komala & Genesh (2007). Adapun Rika G.Rahayu (2007) menemukan adanya korelasi positif antara spiritualitas dengan kepuasan kerja dalam penelitian tesisnya terhadap pekerja pada organisasi berorientasi *non-profit* dan *profit* di Jakarta (p.71).

Hasil penelitian yang mendukung temuan penelitian di atas, dikemukakan oleh Young (2010). Young menemukan korelasi positif antara spiritualitas individu secara umum maupun pada 5 aspek spiritualitas individu dengan meningkatnya kepuasan kerja. Signifikansi korelasi tersebut bervariasi pada setiap aspeknya. Dan korelasi negatif ditemukan antara kepuasan kerja dengan variabel

intention to quit. Korelasi positif tersebut memiliki pengertian bahwa semakin tinggi spiritualitas seorang pekerja, semakin tinggi peluang kepuasan kerja akan dicapai. Semakin tinggi tingkat kepuasan pekerja, maka semakin rendah keinginan pindah atau berhenti kerja. Dengan sudut pandang inilah peneliti tertarik menguji hubungan kepuasan kerja dengan variabel kecerdasan emosional, *itsar* dan spiritualitas, yang peneliti anggap berkaitan dengan dimensi *non materiil* dari kerja, yang boleh jadi merupakan faktor penting untuk memahami kepuasan kerja guru dengan pendekatan yang lebih ‘manusiawi’.

Beberapa penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja juga dilakukan untuk menguji keterkaitan beberapa variabel personal seperti jenis kelamin, usia dan jenis pekerjaan dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti hanya akan menguji hubungan antara aspek-aspek kecerdasan emosional, *itsar* dan spiritualitas dengan kepuasan kerja guru.

Dengan memperhatikan seluruh uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul : Hubungan Aspek-aspek Kecerdasan Emosional, *Itsar* dan Spiritualitas dengan Kepuasan Kerja Guru, (Pada Guru Sekolah Dwi Matra di Jakarta Selatan).

1.2. Perumusan Masalah

1.2.1. Batasan Masalah

Mengingat keragaman faktor yang secara hipotetis diyakini, maupun secara empiris terbukti memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, khususnya pada guru, maka, masalah dalam penelitian tesis ini, sesuai dengan uraian pada latar belakang tersebut, dibatasi pada hubungan antara kecerdasan emosional, *itsar* dan spiritualitas dengan kepuasan kerja pada guru Sekolah Dwi Mitra di Jakarta. Pembatasan variabel bebas yang meliputi ketiga variabel tersebut dimaksudkan agar penelitian ini dapat terarah dengan benar sesuai studi pendahuluan, landasan teori dan hasil-hasil riset yang telah dilakukan oleh pihak lain. Terhadap variabel lain, selain variabel tersebut, yang secara hipotetis berhubungan dengan kepuasan kerja guru, dalam penelitian ini tidak menjadi fokus peneliti.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah dan batasan permasalahan dalam penelitian ini, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagaimanakah hubungan antara aspek-aspek pada variabel kecerdasan emosional, *itsar* (*altruism*) dan spiritualitas dengan kepuasan kerja guru ?

1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu kepada pokok masalah di atas, maka tujuan pokok dari penelitian ini adalah untuk : Untuk menguji bagaimana hubungan antara aspek-aspek dari kecerdasan emosional, *Itsar* (*altruism*) dan Spiritualitas dengan kepuasan kerja guru.

Adapun secara terinci tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji adanya hubungan antara kecerdasan emosional aspek *Self-awareness* dengan kepuasan kerja guru.
2. Untuk menguji adanya hubungan antara kecerdasan emosional aspek *Self-management* dengan kepuasan kerja guru.
3. Untuk menguji adanya hubungan antara kecerdasan emosional aspek *Social-awareness* dengan kepuasan kerja guru.
4. Untuk menguji adanya hubungan antara kecerdasan emosional aspek *Management Relationship* dengan kepuasan kerja guru.
5. Untuk menguji adanya hubungan antara *itsar* dimensi *sharing* dengan kepuasan kerja guru?
6. Untuk menguji adanya hubungan antara *itsar* dimensi *caring* dengan kepuasan kerja guru?
7. Untuk menguji adanya hubungan antara *itsar* dimensi *cooperative* dengan kepuasan kerja guru?
8. Untuk menguji adanya hubungan antara *itsar* dimensi *helping* dengan kepuasan kerja guru?
9. Untuk menguji adanya hubungan antara *itsar* dimensi *donating & generosity* dengan kepuasan kerja guru?
10. Untuk menguji adanya hubungan antara *itsar* dimensi *honesty* dengan kepuasan kerja guru?

11. Untuk menguji adanya hubungan antara spiritualitas dimensi *meaning* dengan kepuasan kerja guru.
12. Untuk menguji adanya hubungan antara spiritualitas dimensi *value* dengan kepuasan kerja guru.
13. Untuk menguji adanya hubungan antara spiritualitas dimensi *transcendence* dengan kepuasan kerja guru.
14. Untuk menguji adanya hubungan antara spiritualitas dimensi *connecting* dengan kepuasan kerja guru.
15. Untuk menguji adanya hubungan antara spiritualitas dimensi *becoming* dengan kepuasan kerja guru.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara garis besar bermanfaat yang diharapkan dengan dipetik oleh berbagai pihak dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis :

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan dalam pengembangan pemikiran Islam dalam psikologi kepribadian, khususnya keterkaitan antara kecerdasan emosional, perilaku *itsar*, pengalaman keagamaan (*spiritualitas*) dengan kepuasan kerja. Kesimpulan yang diperoleh juga diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan landasan dalam melakukan penelitian lebih lanjut khususnya dalam bidang psikologi organisasi dan perilaku organisasi yang mengadopsi nilai dan ajaran Islam.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat secara praktis bagi beberapa pihak, khususnya para pemangku kepentingan pendidikan. Manfaat yang dimaksud adalah:

- Diharapkan hasil penelitian ini nantinya bisa menjadi acuan dan bahan diskusi dalam menemukan model pembinaan dan pengembangan lingkungan kerja dan lingkungan sekolah yang lebih kondusif, yang didasari pandangan bahwa kinerja dan kepuasan kerja guru tidak hanya dipengaruhi unsure teknis dan mekanis dari pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor mental dan spiritual.

- Menjadi salah satu bahan masukan berharga dalam mengembangkan model dan menemukan fokus intervensi dalam peningkatan kepuasan kerja guru yang lebih holistik berdasarkan variabel-variabel dan pendekatan yang memper-timbangkan aspek kecerdasan emosional, spiritualitas di tempat kerja dan itsar. Dengan mempertimbangkan variabel kecerdasan emosional dan aspek spiritual dan penerapan dari nilai itsar di harapkan mampu ditumbuhkan kepuasan kerja yang lebih permanen dan berjangka panjang.
- Data-data diskriptif dan hasil analisis statistik yang berhasil dan dipaparkan dalam tesis ini dapat di jadikan acuan oleh para supervisor dan pengelola Sekolah dan para guru pada umumnya untuk menemukan strategi yang tepat dalam meningkatkan produktifitas, mengurangi tingkat absensi, dan pindah kerja, meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan yang di asumsikan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja guru. Sedangkan data hasil analisis statistik dengan regresi berganda dapat menjadi acuan bagi guru dan pengelola sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru sekolah dasar melalui langkah-langkah intervensi yang terarah dan terencana.

1.5. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini disajikan secara terperinci dan terstruktur dalam bentuk bab dan sub bab yang merupakan penjelas dan masing-masing bab. Sistematika penulisan tesis ini selengkapnya berisi uraian sebagai berikut :

1. PENDAHULUAN :

Latar belakang penelitian, pokok permasalahan, tujuan dan signifikansi atau manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan penelitian disajikan pada bab pendahuluan ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini disajikan kerangka teori penelitian yang berupa paparan hasil kajian pustaka tentang kecerdasan emosional serta aspek dan indikatornya. Konsep Spiritualitas dan dimensi-dimensinya, serta konsep itsar dan aspek serta indikatornya. Kerangka berfikir dan blue print penelitian dijabarkan pula pada bagian ini.

3. METODE PENELITIAN

Pada bagian ini diuraikan pendekatan, disaen, jenis penelitian, lokasi dan populasi serta sampel dan hipotesa penelitian. Sumber data serta teknik pengumpulan data, kisi-kisi dan model instrumen, dan metode analisis data yang digunakan serta teknik dan prosedur pengujian reliabilitas dan validitas instrumen. Pada bagian ini dipaparkan pula hasil uji coba instrumen yang telah dilakukan oleh peneliti.

4. PEMBAHASAN

Pada bagian ini dipaparkan seluruh data yang dikumpulkan melalui serangkaian tindakan penelitian dalam bentuk tabel dan matriks serta analisis statistik deskriptif dan regresi berganda dengan bantuan program komputasi untuk analisis statistik. Uji hipotesis dan pembahasan hasil uji statistik dipaparkan pula pada bagian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan yang disusun oleh peneliti berdasarkan hasil analisis data secara deskriptif dan analisis statistik. Dan saran-saran yang dipandang perlu untuk disampaikan kepada beberapa pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini. Beberapa hal yang dipandang penting yang merupakan keterbatasan penelitian ini juga disampaikan sebagai 'catatan' kepada peneliti lain.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini dipaparkan dengan lengkap hasil dari kajian pustaka yang menjadi landasan dan kerangka teoritis dalam penelitian ini. Uraian yang disajikan meliputi teori, aspek-aspek dan indikator kepuasan kerja, kecerdasan emosional, itsar (altruisme) dan spiritualitas.

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kajian tentang kepuasan (*Satisfaction*) dibedakan antara kepuasan hidup (*life satisfaction*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Meskipun dua istilah ini berbeda satu sama lain, namun keduanya terbukti saling berkaitan. Keterkaitan antara keduanya dapat dijelaskan melalui teori *korelasi*, *segmentasi* dan *kompensasi*.

Menurut Robbins (2001) asumsi yang dijadikan landasan teori korelasi, adalah sebuah keyakinan bahwa pekerja yang puas, akan bekerja lebih produktif dibandingkan dengan yang tidak puas. Asumsi ini didukung bukti dari beberapa peneliti sehingga banyak manager merujuk kepada teori ini. Penerapan prinsip atau teori korelasi untuk organisasi, adalah suatu keyakinan yang menurut Robbins (2001), masuk akal. Alasannya, selain karena para peneliti telah menemukan banyak bukti korelasi negatif kepuasan kerja terhadap perpindahan dan *mangkir* kerja, sekaligus juga menggambarkan pentingnya perhatian organisasi tidak hanya terhadap aspek kuantitas, semisal produktifitas dan pertumbuhan materi (modal dan keuntungan finansial), tetapi juga terhadap aspek kualitas, yaitu kualitas hidup, atau lebih spesifik terhadap kepuasan hidup dan kepuasan kerja (p.22).

Sementara penganut teori *kompensasi* memandang bahwa kegagalan pencarian seseorang terhadap kepuasan hidup, membuat individu berperilaku kompensatif dengan mencoba beberapa kepuasan dalam lingkungan kerja. Sedangkan menurut teori *segmentasi*, kepuasan hidup dan kepuasan kerja adalah dua variabel yang saling terpisah. Dua teori yang diuraikan belakangan bukanlah merupakan teori yang menjadi arus utama dalam bidang manajemen perilaku

organisasi, khususnya organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat banyak (*public service*).

Kepuasan kerja dalam beberapa literatur dibahas sebagai sub tema utama tentang sikap terhadap kerja (*work-related attitudes*). Pada model teoritis ini, sikap terhadap kerja dijabarkan menjadi ; kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dan komitmen terhadap organisasi (*Organisational Comitment*) atau istilah lainnya komitmen kerja (*job Commitment*). Adapun, beberapa definisi yang merujuk kepada model dan konstruk tentang kepuasan kerja yang populer belakangan ini dipaparkan pada paragraf berikut ini.

Robbins (2001) mendefinisikan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) sebagai sikap umum seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang dikenali dari “perbedaan antara jumlah penghargaan (*rewards*) yang mereka terima dengan *rewards* yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.(p.21.). Meskipun definisi ini terkesan cenderung *positif* dan *kuantitatif*, menurutnya, kepuasan kerja adalah representasi dari sikap kerja, bukan representasi dari perilaku seseorang . Teori Robbins dan beberapa teori lain tergolong dalam teori diskrepansi (*discrepancy theory*). Teori ini bekerja dengan keyakinan bahwa semakin rendah rentang perbedaan antara ‘keinginan yang mereka harapkan’ (gaji, dukungan rekan kerja, supervisi, kondisi kerja, dll), dibandingkan dengan ‘ kenyataan yang mereka terima’, maka semakin puas seorang pekerja. Sebaliknya, pekerja akan merasa tidak puas jika menilai ada perbedaan yang sangat besar antara keinginan dengan kenyataan.

Sedangkan Kreitner & Kinicki (2009), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah kecenderungan sikap atau respon emosional seorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaan (p.169). Kepuasan kerja menurut Kreitner & Kinicki bukanlah sebuah konsep tunggal (*Unitary Concept*). Menurut mereka pada setiap pekerjaan ada berbagai aspek yang memberi pengaruh berbeda terhadap sikap pekerja. Maka, seseorang yang secara umum yang merasa sangat puas terhadap satu aspek, tetapi tidak puas terhadap aspek yang lain dari pekerjaannya (p170). Dengan kata lain, ketidak-puasan seorang terhadap satu aspek dari pekerjaan, mungkin ‘tertutupi’ atau memperoleh ‘kompensasi’ dari aspek lain yang sangat memuaskan, namun secara umum pekerja menyatakan puas terhadap pekerjaan.

Adapun kepuasan kerja menurut Korkmaz (2007) adalah sebuah perasaan puas yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan dan kehidupan dalam pekerjaan (p.24). Definisi ini memberi gambaran bahwa kepuasan kerja adalah produk proses kognitif, yang ditandai adanya proses evaluasi psikologis, yang menggambarkan perasaan suka dan tidak suka terhadap keputusan, tindakan, cara berbicara seseorang, peristiwa rutin, benda-benda atau kelengkapan kerja dan hal-hal yang menjadi obyek sikap.

Kepuasan kerja menurut Baron & Greenberg (2003), adalah kondisi perasaan, keyakinan dan kecenderungan perilaku yang relatif stabil atau menetap. Teori dari Baron & Greenberg ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan secara *longitudinal* terhadap lebih dari 5000 pekerja yang dilakukan pada tahun 1969 dan 1971 (p.150). Teori ini selanjutnya dikategorikan ke dalam teori disposisi atau teori tentang pengaruh kepribadian (*traits*) dan faktor genetik terhadap kecenderungan sikap terhadap hidup, khususnya kehidupan di tempat kerja.

Beberapa definisi ini memberi gambaran bahwa kepuasan kerja adalah bagian dari sikap seseorang terhadap kerja. Kepuasan kerja seseorang adalah sebuah proses yang melibatkan unsur perasaan (*feeling*), dan emosi suka dan tidak suka, yang diputuskan melalui proses penilaian. Ekspresi dan intensitas dari kepuasan kerja bisa bertahan relatif lama meskipun tidak permanen (p.148). Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja pada diri seseorang, intensitasnya berbeda-beda pada setiap orang oleh karena dilandasi oleh keyakinan terhadap nilai (*value*) tertentu serta merupakan hal yang bersifat individual (Baron & Greenberg, 2003, p.147).

Berdasarkan pendapat para ahli sebagaimana peneliti kutip di atas, maka kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan oleh peneliti sebagai perasaan, keyakinan dan respon emosional berupa sikap positif yang relatif stabil yang merupakan hasil penilaian oleh seorang pekerja terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya. Aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari aspek instrinsik dan ekstrinsik yaitu ; aspek karakteristik pekerjaan (*work*), Gaji dan benefit-benefit (*pay-benefits*), promosi (*promotion*), rekognisi (*recognition*), kondisi lingkungan kerja (*working conditions*), rekan kerja (*co-worker*), dan supervisi atasan (*supervision*).

2.1.2. Aspek – Aspek dan Teori Kepuasan Kerja

Tentang Aspek atau dimensi kepuasan kerja dapat dikatakan bahwa secara umum tidak ada perbedaan yang ekstrim diantara para teoritis. Adapun aspek-aspek kepuasan kerja dalam penelitian ini dikutip dari teori Locke (1984) dalam buku Furnham (2002) dan beberapa teori lain yang diuraikan sebagai berikut :

1. Aspek karakteristik pekerjaan (*Work*). Pada aspek ini menurut Locke (1984), ada tiga belas nilai yang merupakan indikatornya, yaitu ;

- Kepentingan Pribadi (*Personal Interest*),
- Tingkat Kepentingan Pekerjaan (*Importance*),
- Variasi Pekerjaan (*Variety*),
- Tuntutan Akan Peningkatan Prestasi (*Achievement Progress*),
- Adanya Umpan Balik (*Feedback*), Dan Kejelasan Tugas Atau Peran (*Clarity*),
- Keharmonisan Dalam Kerja (*Harmony*),
- Peluang Partisipasi (*Participation*),
- Tekanan dari Pekerjaan (*Pressure*),
- Kelelahan Kerja (*Fatigue Avoidance*) atau kesejahteraan secara fisik di tempat kerja. Ketiga belas indikator tersebut disederhanakan kedalam tiga nilai yang lebih umum yaitu kesenangan (*pleasure*), pertumbuhan diri (*growth*) dan perasaan diri berharga (*self-esteem*). Aspek *work* ini dalam istilah Weiss dkk sebagaimana dijabarkan dalam alat ukur MSQ, memiliki banyak kesamaan dengan aspek instrinsik dari kerja (Furnham, 2002, p.306).

2. Gaji dan keuntungan lain (*Pay and benefits*). Indikator nilai yang bekerja di dalamnya adalah :

- Rasa keadilan atau kejujuran dalam sistem penggajian (*fairness*), dan
- Keamanan kerja (*job security*), berupa jaminan kesehatan, tabungan hari tua dan keselamatan kerja.

Jumlah dan besaran gaji bisa jadi bersifat relatif bagi setiap pekerja, namun berapapun besarnya gaji, jika pegawai merasa diperlakukan dengan adil dan kebutuhan akan rasa aman terpenuhi, maka peluang untuk merasa puas makin besar.

3. Promosi (*promotions*). Indikator nilai yang ada pada aspek ini adalah:

- Kejujuran atau keterbukaan (*fairness*),
- Prinsip kelayakan (*visibility*) dan
- Pertumbuhan karir seorang pegawai (*growth*).

Ketiga indikator tersebut, oleh sebagian pekerja, masih dipahami sebagai hal berkaitan dengan aspek gaji. Hal ini dianggap masuk akal karena mengingat promosi, biasanya berkaitan atau diasosiasikan dengan kenaikan gaji atau insentif-insentif lain. Namun demikian, bagi pekerja yang ingin mencari tantangan baru, promosi bisa bermakna pertumbuhan dan peningkatan keahlian. Dan, selama pegawai merasa bahwa ada unsur kelayakan atau kepastian atau bahkan ketepatan dalam promosi, maka kepuasan bagi pekerja masih terpelihara meskipun yang dipromosikan adalah orang lain. Artinya, pertumbuhan karir (*growth*) bisa diberi makna individual, dapat pula diberi makna organisasi.

4. Penghargaan (*recognition*) atas pencapaian pribadi berdasarkan nilai kelayakan dan keadilan atau kejujuran. Perasaan dihargai, dihormati atau dipandang bernilai oleh lembaga atau oleh pimpinan atas usaha dan kerja keras, dibutuhkan oleh semua pekerja. Perasaan tersebut dapat berimplikasi terhadap tumbuhnya perasaan nyaman dan tenang serta dibutuhkan (*sense of belonging*) pada diri pekerja.

5. Kondisi kerja (*working conditions*), terdiri dari indikator :

- Ketersediaan Alat Bantu Dan Akses Terhadap Sumber Kerja (*Resources*),
- Pengaturan Jam Kerja (*Hours*), dan tata tertib yang dibuat untuk mengelola jam kerja.
- Keamanan Lingkungan Kerja (*Safe Physical Conditions*),
- Dan Privasi Kerja (*Privacy*).

Umumnya pekerja membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan aman serta ada privasi. Alat bantu sebagai sumber kerja dan jam kerja yang diatur dengan jelas merupakan aspek penting sumber kepuasan kerja pada berbagai profesi termasuk guru.

6. Rekan kerja / bawahan (*co-workers/ subordinates*). Indikator nilai yang melandasinya adalah :

- Kesamaan/kesetaraan (*similarity*),

- Kemampuan (*competence*) dan
- Kerja sama (*cooperation*).

Nilai yang lebih umum adalah persahabatan (*friendship*) dan saling membantu (*helps gets work done*). Kesetaraan sebagai unsur dari persahabatan mendorong munculnya kesediaan untuk saling membantu dan bekerja sama. Jika indikator tersebut ada dalam hubungan antar rekan kerja dan dengan bawahan, maka akan makin mendekatkan pekerja dengan kepuasan kerja. Pada aspek inilah dimensi sosial dari kerja menunjukkan peran pentingnya.

7. Manajemen atau supervisi (*management/ supervision*). Indikator pada aspek ini adalah :

- Nilai kehormatan (*respect*) menuju ke arah *self esteem*,
- Kepercayaan (*trust*),
- Kesiediaan mendengarkan (*two way communication*).

Sikap, pendekatan dan strategi komunikasi dalam hubungan managerial dan supervisi menjadi kunci pencapaian kepuasan kerja pada aspek ini.

8. Organisasi pekerja (*union*) yang umumnya berkaitan dengan implementasi keadilan dan pertumbuhan gaji. (Furnham, 2002, p. 298).

Dalam penelitian ini, aspek-aspek 1 sampai 7 dari kepuasan kerja, dipilih oleh peneliti sebagai dasar dalam mengembangkan alat ukur kepuasan kerja. Aspek ke 8, yaitu afiliasi kelompok pekerja dimana guru biasanya bergabung dalam memperjuangkan aspirasinya, di sekolah swasta kurang populer. Mayoritas guru belum tergabung dalam organisasi pekerja meskipun sudah ada Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Ikatan Guru Indonesia (IGI) dan organisasi lain yang relatif baru.

Tentang bagaimana aspek-aspek tersebut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, para ahli mengembangkan berbagai teori tentang kepuasan kerja. Menurut Kreitner & Kinicki (2009), setidaknya ada 5 jenis teori yang menjelaskan tentang mekanisme dan intensitas pengaruh dari aspek-aspek kerja terhadap kepuasan kerja yaitu ; teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), teori *discrepancies*, teori *value attainment*, teori *equity* dan teori *disposisi / genetic* (p.171 – 172). Penjelasan lebih lanjut dari lima model teori kepuasan kerja dan faktor – faktor penyebab adalah sebagai berikut :

- **Needs Fulfillment Theory** (Pemenuhan atas Kebutuhan). Model ini menawarkan teori bahwa kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh seberapa besar karakteristik dari pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dengan mengutip hasil survey dari Masyarakat untuk Pengelolaan Sumber Daya Manusia, yang meminta responden untuk memilih unsur pekerjaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja terhadap responden, ternyata ada empat unsur terbanyak yaitu, *kompensasi* (gaji), *benefits* (keuntungan – keuntungan), *job security* dan *job / life balance*. Keempatnya berkaitan dengan kemampuan pekerja untuk memenuhi beberapa kebutuhan dasar manusia (Kreitner & Kinicki, 2009, p.171). Atas dasar penemuan ini dan beberapa penemuan lain, teori kebutuhan dalam beberapa hal dianggap mampu menjelaskan kepuasan kerja seseorang. Teori kebutuhan yang mampu menjelaskan kepuasan kerja adalah teori hirarkhi kebutuhan dari Maslow dan teori kebutuhan berprestasi *n- Ach* dari McLelland, serta beberapa teori lain. Butir pernyataan yang dikembangkan berdasarkan teori ini salah satu contohnya adalah : *Saya merasa gaji yang saya terima mampu menutupi kebutuhan hidup keluarga.*

- **Discrepancies Theory.** Model ini menawarkan konsep bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari terpenuhinya harapan seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya, tingkat kepuasan seorang terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh tingkat perbedaan antara *kenyataan* yang diterima dengan *harapan* yang dimiliki oleh pekerja seperti terhadap besar gaji, kesempatan promosi dan faktor lain. Teori ini meramalkan bahwa kepuasan kerja muncul jika pekerja merasa mendapatkan gaji lebih tinggi atau melebihi dari harapan. Maka menurut teori ini, mengukur kepuasan kerja adalah mengukur dan menemukan perasaan ketidak sesuaian atau jarak psikologis atas faktor – faktor kepuasan kerja.

Teori *discrepancy* yang digagas oleh Locke, sedikit berbeda jika dibandingkan dengan teori *discrepancy* menurut model Porter (Wexley & Yuki, 1984, p.46). Jika Locke mendefinisikan ‘ketidakcocokan‘ dapat terjadi antara keinginan seseorang, dengan keadaan aktual yang diterima / dialaminya, maka Porter membandingkan antara yang seharusnya dengan yang diterima sekarang. Secara umum kedua teori memang memiliki kesamaan, tetapi sebenarnya ada pula perbedaannya. Porter tidak menonjolkan penggunaan ukuran kebutuhan individual

(*needs*) dan lebih mengedepankan kesetaraan/ keseimbangan (*equity*) (Wexley & Yuki.p.46).

Menurut Wexley & Yuki, pada teori *discrepancy* terdapat asumsi pokok, bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung secara bersamaan kepada karakteristik situasi pekerjaan dan karakteristik individual seseorang. Persepsi seseorang tentang ‘apa yang seharusnya’, dipengaruhi oleh karakteristik seseorang dan variabel situasional. Sedangkan persepsi seseorang tentang ‘apa yang ada sekarang’ pada pekerjaan, sebagian besar ditentukan oleh kondisi aktual pada pekerjaan tersebut (p.56). Contoh butir pernyataan pada alat ukur yang dikembangkan sesuai teori ini adalah : *Saya berharap, besar gaji guru disesuaikan dengan beban tugas mendidik siswa.*

- **Value Attainment Theory.** Ide yang menjadi landasan dari teori ini adalah sebuah asumsi bahwa kepuasan adalah sebuah hasil dari persepsi seseorang bahwa sebuah pekerjaan mengijinkan atau memungkinkan seseorang untuk memenuhi kebutuhan individual atas nilai – nilai penting dari kerja. Teori ini menurut Baron & Greenberg (2003) termasuk bagian dari teori *discrepancy*, berdasarkan fakta bahwa ternyata intensitas pengaruh faktor – faktor dari pekerjaan yang dianggap paling *bernilai* oleh pekerja, berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, kegagalan memenuhi atau tidak munculnya faktor kerja yang tidak dianggap *bernilai* oleh pekerja, tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja (p.155). Artinya, kepuasan kerja seseorang terhadap aspek–aspek dari pekerjaannya bersifat individual dan bisa bervariasi tergantung seberapa *bernilai* aspek dari pekerjaan tersebut bagi pekerja.

Gaji, bagi seorang pekerja yang memandang uang sebagai unsur utama dalam keberhasilan dan kesuksesan hidup, akan menjadi ukuran kepuasan kerja bagi orang tersebut. Namun tidak demikian halnya bagi pekerja yang meyakini kerja sebagai pengabdian, ‘panggilan’, atau ibadah. Maka, bagi mereka uang bukan segalanya. Sehingga, besar gaji atau kompensasi kerja bukan satu-satunya ukuran kepuasan baginya. Contoh butir pernyataan pada alat ukur yang mengacu kepada teori nilai adalah : *Besar gaji bukan masalah bagi saya, karena menjadi Guru adalah salah satu ibadah saya kepada Allah.*

- **Equity Theory.** Menurut Model ini, kepuasan seseorang merupakan fungsi dari seberapa ‘adil/fair ‘ seorang pekerja merasa telah diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari kerja persepsi seseorang terhadap *outcomes* dan keterkaitannya dengan *input* kerja, yang dibandingkan tingkat *outcomes* atau *input* orang lain. Model ini didukung lebih dari 190 riset yang dirujuk oleh Kritner & Kinicki (2009) yang mendukung konsep bahwa persepsi seseorang pekerja bahwa dirinya telah diperlakukan dengan ‘ fair ‘ di tempat kerja, berhubungan erat dengan perasaan kepuasan kerja secara umum (p.172). Teori *equity* juga berkaitan atau lebih tepatnya merupakan bagian dari teori nilai (*value theory*). Sebab, tingkat perasaan ‘fair ‘ seseorang tergantung kepada seberapa bernilai hasil – hasil (*outcomes*) yang diterima oleh seorang pekerja jika diperbandingkan satu dengan lain (Baron & Greenberg, 2003, p.155). Jika suatu aspek dianggap kurang bernilai oleh seorang pekerja, tentu berpengaruh terhadap persepsi pekerja terhadap aspek tersebut, yang pada gilirannya berpengaruh pula terhadap kepuasan seseorang. Adapun unsur–unsur dari pekerjaan ada yang membedakan atas unsur intrinsik dan ekstrinsik. Contoh butir pernyataan menurut model teori ini adalah : *Saya merasa, besar gaji yang saya terima tidak seimbang dengan kontribusi saya terhadap lembaga (sekolah).*

- **Dispositional /Genetic Components.** Model ini menjelaskan fenomena tentang pekerja yang tampak selalu gembira dan puas dalam situasi kerja apapun sementara pekerja yang lain cenderung merasa dan tampak tidak puas dalam situasi dan kondisi kerja apapun. Teori ini memegang asumsi dan keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian ditentukan oleh baik sifat – sifat pribadi maupun faktor–faktor genetik. Artinya, stabilitas kepuasan kerja seseorang dapat dijelaskan baik oleh faktor kepribadian dan genetik, maupun oleh faktor–faktor lingkungan kerja. Beberapa bukti empiris diajukan oleh Kreitner yang mendukung teori ini. Bahkan, menurut riset, pengaruh personal traits dan komponen genetik ini berkisar 30 % terhadap kepuasan kerja individu (Kreitner & Kinicki, 2009, p.173).

Kekuatan pengaruh faktor kepribadian dan genetik terhadap kepuasan kerja relatif tahan lama. Bahkan, mengutip dari sejumlah hasil riset, menurut Baron & Greenberg, sikap kerja tersebut bisa bertahan lebih dari 10 tahun, meskipun ada

perubahan atas lingkungan kerja (p.151). Model ini oleh Mc Kenna (2001) disebut faktor *personality-job fit*, yang muncul ketika terjadi kecocokan antara pekerjaan dengan tipe kepribadian tertentu. (p.278).

- **Two Faktor Theory.** Teori Kepuasan kerja lain, menurut kategori Baron & Greenberg (2003), yang memiliki pengaruh cukup besar pada kajian kepuasan kerja, sebagai pelengkap beberapa teori yang dipaparkan Kreitner & Kinicki, adalah teori dua faktor (*two faktor theory*) dari Herzberg. Menurut teori dua faktor, kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja (Wexley & Yuki, 1984, p.51). Oleh karena itu kedua kategori ini berada pada level kontinum yang berbeda pula. Menurut teori ini, faktor yang menyebabkan kepuasan, yang disebut sebagai *motivators*, terdiri dari ; *promotion opportunities, opportunities for personal growth, recognition, responsibility* dan *achievement*. Faktor ini dikenal pula sebagai *intrinsic motivation*. Sedangkan faktor yang menjadi sebab munculnya ketidakpuasan pekerja adalah ; *pay, quality of supervision, company policy, physical working conditions, relations with others, dan job security*. Oleh karena munculnya faktor ini mencegah munculnya ketidakpuasan, dan merupakan kondisi disekitar pekerjaan, maka faktor ini disebut sebagai *hygiene (or maintenance) faktor* (Baron & Greenberg, 2003, p.153 – 154).

Teori kepuasan kerja pada umumnya menganut suatu logika linear bahwa jika suatu faktor muncul maka pekerja akan puas, dan jika faktor tertentu tidak muncul, maka pekerja akan merasa tidak puas. Namun tidak demikian halnya dengan teori dua faktor. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja memiliki faktor penyebab dan berada pada rentang yang berbeda. Maka mengelola kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua dimensi yang berbeda.

Menurut Baron & Greenberg (2003), konsep kepuasan kerja menurut teori dua faktor memang menarik, namun kerangka berfikir model ini belum teruji secara kuat untuk menjelaskan kepuasan kerja. Hal ini mengingat beberapa penelitian berdasarkan teori dua faktor menghasilkan kesimpulan yang mendukung maupun maupun menolak teori ini. (p.154). Menurut Wexley & Yuki (1984), penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode Herzberg dan Synderman memang mendukung teori ini. Tetapi, penelitian dengan metode riset

yang lain, umumnya gagal mendukung dan membuktikan ‘kemampuan’ teori ini dalam menjelaskan tentang mekanisme kepuasan kerja (p.52).

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini aspek-aspek dan indikator dari kepuasan kerja yang merupakan acuan peneliti dalam mengembangkan alat ukur kepuasan kerja meliputi aspek karakteristik pekerjaan (*Work*), gaji dan tunjangan (*pay and benefits*), promosi (*promotion*), penghargaan (*recognition*), kondisi lingkungan kerja (*working conditions*), rekan kerja (*co-worker*) dan supervisi atasan (*supervision*). Adapun butir-butir pernyataan pada tiap aspek tersebut, dikembangkan dengan mengacu kepada teori kepuasan kerja sebagaimana telah dipaparkan pada sub bab 2.1.2 di atas.

2.1.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Baron & Greenberg (2003), faktor yang berhubungan dengan dan sebagai penentu kepuasan kerja, terdiri atas faktor karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) dan faktor kepribadian (*dispositional component*) (p.150).

Menurut George & Jones (2002), ada empat kategori faktor yang menjadi penentu seseorang merasa puas atau tidak puas. Empat faktor yang mungkin berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh seseorang yaitu : faktor kepribadian (*personality*), pengaruh nilai-nilai (*values*), situasi kerja (*the work situation*), dan pengaruh sosial (*social influence*) (p.81).

A. Kepribadian (*Personality*). Menurut George & Jones (2002), kepribadian, yaitu sebuah pola yang menetap tentang bagaimana seseorang merasa, berpikir dan bertindak, adalah faktor pertama yang mempengaruhi cara berpikir dan merasa seseorang terhadap pekerjaan mereka. Seseorang dengan kecenderungan sifat ekstrover yang kuat, cenderung pula memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (George & Jones, 2002, p.81). Mengingat bahwa kepribadian turut serta menentukan tingkat kepuasan kerja, sedangkan kepribadian dipengaruhi pula oleh faktor genetik, mendorong beberapa peneliti ahli untuk menguak peran faktor genetik dalam kepuasan kerja. Salah satu penemuan penting dari Avery sebagaimana dikutip George adalah bahwa ternyata faktor genetik berpengaruh sampai 30 % terhadap perbedaan tingkat kepuasan kerja (p. 82).

Robbins (2001) menyebut faktor ini sebagai *personal characteristics*, yaitu karakteristik individu pekerja yang meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, pola emosional, sifat-sifat atau ciri kepribadian tertentu dan nilai-nilai dan sikap yang dipegang teguh seseorang dan kemampuan dasar yang ada pada diri pekerja. Karakteristik tersebut akan menjadi faktor masukan (*intake*) yang penting ketika seseorang memasuki dunia kerja (p.22). Salah satu faktor penting yang merupakan bagian dari karakteristik seseorang adalah pola emosi atau kecerdasan emosional. Peran penting faktor ini tidak diragukan lagi jika merujuk kepada beberapa penelitian terdahulu sebagaimana dipaparkan pada bagian 2.5, khususnya halaman 72 sampai 75. Dengan logika ini, kecerdasan emosional sebagai salah satu sifat atau kemampuan yang terkait dengan kepribadian dan karakteristik individu, juga merupakan salah satu faktor yang dibuktikan oleh beberapa peneliti tersebut memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang.

Peran penting faktor kepribadian dinyatakan pula oleh Furnham (2002) yang menegaskan bahwa interaksi antara faktor kepribadian (karakteristik individual) dengan kerja menghasilkan kepuasan kerja (p.296). Namun Furnham selanjutnya menyatakan bahwa, diperlukan penjelasan yang lebih teliti dan hati-hati mengingat faktor kepribadian dan pekerjaan keduanya sama-sama berdimensi ganda (*multi dimensional*). Sehingga interaksi antara keduanya, dapat menghasilkan kepuasan dengan derajat yang sama namun dengan penyebab dominan yang berbeda-beda. Dengan memperhatikan pendapat Furnham tersebut, peneliti berinisiatif untuk mengungkap peran faktor kecerdasan emosional dengan melakukan analisis statistik yang lebih rinci dengan meregresikan aspek-aspek dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

B. Nilai-nilai (*Values*). Nilai-nilai memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja sebab nilai mencerminkan keyakinan pekerja tentang pentingnya arah dari hasil pekerjaan dan bagaimana seseorang harus bersikap di tempat kerja. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki nilai intrinsik kerja yang tinggi, jika dibandingkan dengan yang memiliki nilai intrinsik yang lemah, lebih mungkin akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada pekerjaan yang menarik dan bermakna seperti kerja sosial yang memerlukan jam kerja yang panjang dan tidak digaji dengan baik (George & Jones, 2002). Sementara seseorang dengan

nilai kerja ekstrinsik yang kuat, lebih mudah terpuaskan dengan kerja yang bergaji tinggi meskipun pekerjaannya monoton.

Itsar sebagai sebuah perilaku etik, intensitasnya dibentuk oleh internalisasi nilai-nilai luhur Islam. Maka pada individu dengan perilaku itsar, sudut pandangnya terhadap aspek-aspek kerja tentu dipengaruhi pula oleh nilai-nilai instrinsik itsar atau altruisme yang dipegangnya. Sejalan dengan pendapat ini, oleh peneliti, itsar diasumsikan sebagai salah satu faktor yang berhubungan atau turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Asumsi ini sejalan dengan penemuan Khalid (2003) yang menyatakan bahwa tindakan altruistik akan menghadirkan perasaan positif (*positif feeling*) bagi individu pelakunya. Perasaan yang senantiasa positif tentu akan menjadi modal penting bagi setiap individu dalam lingkungan kerja dan dalam menghadapi masalah-masalah kerja.

C. Situasi kerja (*Work situation*). Mungkin, salah satu sumber atau faktor paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah situasi kerja itu sendiri, yaitu ; tugas yang seseorang lakukan (seberapa menarik atau membosankan), orang-orang yang berinteraksi dengan pegawai tersebut (misalnya; wali murid, staf tata usaha, kepala sekolah dan pihak manajemen), lingkungan dimana seseorang bekerja (kebisingan, suhu udara, kepadatan), cara lembaga memperlakukan pegawainya (jam kerja, jaminan kesehatan, sistem penggajian yang adil), dan aspek yang lain. Segala aspek dari kerja dan organisasi yang mempekerjakan adalah bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja (George & Jones, 2002).

Menurut Furnham (2002), *Specific aspects of the job* (Aspek-aspek khusus dari pekerjaan) seperti beban kerja umum, ketrampilan yang dituntut, variasi, kemandirian, umpan balik dan hakekat fisik dari lingkungan pekerjaan, pasti memiliki dampak penting terhadap kepuasan kerja (p297). Sejalan dengan George & Jones, Furnham menyatakan bahwa keputusan dan kebijakan organisasi tentang sistem penggajian, sistem promosi, pendekatan dan penerimaan supervisi serta proses pengambilan keputusan, tak diragukan, dapat berdampak terhadap kepuasan kerja (Furnham, 2002, p. 297). Disaen formal lembaga, sistem training, pola rekrutmen dan penilaian kinerja serta budaya internal, juga turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Robbins, 2001, p. 22).

Adapun Spiritualitas, pada dimensi individu maupun lembaga, merupakan salah satu unsur substansial yang pengaruhnya dalam hubungan manusia dengan manusia lain. Dalam hubungan kerja, spiritualitas menjadi faktor penentu dalam memberikan referensi kepada individu ketika merasa, berpikir dan bertindak. Maka wajar jika spiritualitas juga merupakan salah satu bagian dari faktor pada kerja yang memiliki pengaruh dalam membentuk sikap kerja atau kepuasan kerja. Maka dalam penelitian ini spiritualitas diasumsikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pandangan ini diperkuat oleh teori umum yang menyatakan bahwa cara berfikir, bersikap, dan bertindak seseorang dipengaruhi oleh keyakinan dan pandangan seseorang terhadap alam, manusia dan Tuhan.

D. Pengaruh sosial (*Social influence*). Faktor terakhir adalah pengaruh sosial, yaitu suatu pengaruh orang lain terhadap sikap dan tingkah laku seseorang maupun kelompok. Rekan kerja, kelompok sosial yang diikuti pekerja, kebiasaan dan budaya dimana seseorang tumbuh dan hidup berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang (George & Jones, 2002).

Pengaruh sosial dari *rekan kerja* bisa menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karena rekan kerja selalu berada di sekitar pekerja, seringkali memiliki jenis pekerjaan yang sama, dan sering kali memiliki kesamaan lain dengan pekerja, seperti latar belakang pendidikan. Pekerja baru yang masuk lingkungan kerja dengan pengalaman minim, sangat mungkin akan terpengaruh tingkat kepuasan kerjanya oleh kepuasan atau ketidakpuasan rekan kerja senior. Dengan kata lain, pegawai baru yang dikelilingi rekan kerja yang nyaman dan puas cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

Tingkat kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh *kelompok* (*family, groups /organizations*) dimana dia menjadi bagian darinya. Keluarga tempat seseorang tumbuh, dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja ketika dewasa nanti. Sebagai contoh, seseorang yang tumbuh di lingkungan keluarga kaya mungkin tidak puas terhadap pekerjaan sebagai guru sekolah dasar karena gajinya jauh dari kebutuhan dan gaya hidup yang selama ini dinikmatinya. Sementara seorang guru yang dibesarkan dalam keadaan yang lebih sederhana mungkin juga menginginkan gaji yang lebih besar, namun mungkin tidak lantas memiliki kekecewaan terhadap pekerjaannya disebabkan oleh besaran gaji yang dia terima.

Ada beragam kelompok (*groups*) yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Seperti kelompok agama, serikat pekerja atau mungkin kelompok milis dan kelompok hobi, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja orang yang bergabung di dalamnya dalam berbagai macam bentuk atau cara.

Budaya pada lingkungan dimana seorang pekerja tumbuh dan hidup mungkin juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Seorang yang tumbuh pada budaya Barat, yang memandang penting prestasi dan pencapaian individu, akan mungkin lebih puas jika pekerjaannya lebih menekankan pencapaian individual dan membayar gaji berdasarkan prestasi individual tersebut. Sedangkan pekerja lain yang tumbuh dalam budaya yang mementingkan kebersamaan, mungkin akan mengalami hal yang sebaliknya. Maka pengaruh budaya tidak hanya membentuk kepuasan kerja, tetapi juga sikap seorang pekerja terhadap dirinya sendiri (George & Jones, 2002).

Ketiga kelompok faktor penentu kepuasan kerja sebagaimana dipaparkan di atas menjadi dasar acuan bagi peneliti dalam mengembangkan asumsi-asumsi dasar maupun kerangka teori dan skema berpikir yang menjadi fokus dan arah dalam penelitian ini. Adapun faktor keempat dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan landasan dan konstruksi teori pelengkap. Selanjutnya, kerangka berpikir tersebut di atas menjadi landasan peneliti dalam menyusun alat ukur kepuasan kerja dan alat ukur variabel yang lain.

Salah satu aspek penting tentang kepuasan kerja adalah tentang alat ukur dan tehnik pengukuran kepuasan kerja. Metode pengukuran kepuasan kerja yang populer adalah dengan skala sikap (*rating scale*), yaitu instrument standar yang dirancang untuk mendapatkan umpan balik pada aspek yang spesifik dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Ada model '*single / global rating*', yaitu kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya secara global atau secara umum. Biasanya ditanyakan dengan sebuah pertanyaan umum seperti, '*Bagaimana kepuasan anda terhadap pekerjaan anda sekarang ini ?*'. Adapun pilihan jawaban yang disediakan adalah ; *sangat puas, puas, cukup, puas, tidak puas, sangat tidak puas*. Setiap jawaban diskor secara bertingkat dengan skala Likert, yaitu : 5 = sangat puas, 4= puas, 3= cukup puas, 2= tidak puas, 1= sangat tidak puas.

Model pengukuran yang lebih rinci menggunakan pendekatan yang disebut *'aggregate score'*. Yaitu sebuah skala sikap dengan skala yang sama dengan model umum di atas, namun tanggapan atau jawaban responden digali terhadap beberapa aspek dari pekerjaan, seperti terhadap komponen gaji, fasilitas dan kondisi lingkungan kerja dan iklim kerja, dukungan rekan kerja dan supervisi dari pimpinan serta aspek lain. Skor yang diperoleh kemudian dijumlahkan dan di rata-rata. Kemudian rata-rata skor tersebut dianggap sebagai tingkat kepuasan kerja seseorang secara umum. Brayfield & Rothe (1951) merintis alat ukur *Overall job satisfaction* yang terdiri dari 9 pasang pernyataan positif dan negatif dengan rentang skala 1-5 (Furnham, 2002, p.306). Selanjutnya beberapa peneliti lain mengembangkan model instrumen yang lain sesuai kerangka teori yang diyakininya.

Metode lain adalah dengan interview atau metode *critical incident*. Dengan metode kepuasan kerja digali dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pekerja melalui wawancara. Jawaban pekerja terhadap aspek yang ditanyakan direkap dan di analisis sesuai kategori dan diskripsi indikator yang telah dibuat. Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan tingkat kepuasan kerja seseorang.

Alat ukur kepuasan kerja 'klasik' yang dikenal luas antara lain *Minnesota Satisfaction Questioner (MSQ)*, *Job Descriptive Index (JDI)*, dan *Pay Satisfaction Questioner (PSQ)* (Wexley & Yuki, 1984, p.56). Setiap model pengukuran mengacu kepada kerangka teori dan menggunakan metode pengukuran yang berbeda-beda. Jika MSQ dan JDI mengukur beberapa aspek yang berbeda dari pekerjaan, maka PSQ berfokus mengukur kepuasan kerja ada aspek tertentu seperti gaji. Beberapa peneliti tentang kepuasan kerja pada dekade belakangan ini menyusun dan menggunakan alat ukur kepuasan kerja untuk keperluan risetnya dengan mengadaptasi salah satu dari model di atas.

Sebagai sintesis dari seluruh hasil kajian pustaka tentang kepuasan kerja, maka kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai ekspresi perasaan, keyakinan dan reaksi emosional berupa sikap positif seseorang yang relatif stabil, merupakan hasil penilaian terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya, baik aspek intrinsik maupun ekstrinsik. Aspek-aspek yang dimaksud terdiri dari karak-

teristik pekerjaan (*works*), gaji, insentif, tunjangan (*salary and benefits*), promosi (*promotions*), *recognition* (penghargaan), hubungan dengan rekan kerja (*co worker*) dan supervisi dari atasan atau manajemen (*supervision*), serta kondisi lingkungan tempat kerja (*working conditions*) (Furnham, 2002).

Adapun dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi alat ukur model MSQ sebagaimana dikembangkan oleh Weis dkk, (Furnham, 2002, p.305) yang merujuk kepada kerangka teoritis E.Locke (1987) sebagaimana dikutip oleh peneliti dari Furnham (2002). Beberapa penyesuaian istilah dalam penerjemahan dilakukan untuk meningkatkan validitas isi instrumen mengingat adanya perbedaan kultur responden antara instrumen rujukan dengan responden penelitian ini.

2.2. Kecerdasan Emosional

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Semenjak pemikiran ‘tradisional’ tentang kecerdasan tunggal mulai dipertanyakan, dikoreksi dan diragukan akurasi prediktifnya, minat terhadap kecerdasan emosional (*emotional Inteligent, EI*) sebagai dimensi baru kecerdasan, makin meningkat. Para ahli psikologi, pendidik dan praktisi organisasi seakan tersentak ketika membaca dan mencermati ide-ide dan penemuan yang mendukung pentingnya kecerdasan emosional yang ‘terkesan’ baru dan spektakuler.

Jika selama ini mayoritas teoritis kecerdasan meletakkan kecerdasan umum (*general Intelligence*) pada puncak hirarkhi dari struktur mental, sebagai satu – satunya kecerdasan kunci yang mengarahkan dan menjelaskan keseluruhan aktivitas mental manusia yang ditandai dengan aktivitas pemecahan masalah secara efisien, berpikir kritis dan logika abstrak, maka Gardner (1983), berdasarkan hasil penelitian eksperimentalnya, menawarkan model kecerdasan *non hirarkhis* yang ia sebut dengan kecerdasan ganda atau *multiple intelligence* (Ivancevich, 2005, p.123).

Menurut Gardner, ada banyak macam bentuk atau jenis kecerdasan, yaitu : *kecerdasan verbal, kecerdasan matematis, kecerdasan spasial, kecerdasan musical, kecerdasan naturalis, kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal*. Dua jenis kecerdasan terakhir, yaitu kecerdasan *interpersonal* dan *intrapersonal* ternyata cocok dan menjadi satu unsur atau sumber gagasan awal

dari konsep kecerdasan emosional yang berkembang dan dikembangkan belakangan (Goleman, 2005, p.123).

Peran penting kecerdasan emosional menjadi sangat populer dalam kajian psikologi organisasi, menurut Mayer (2001) setelah Daniel Goleman pada tahun 1995 menulis ‘ide baru’ dalam bukunya yang berjudul *Emotional intelligence (EI)* yang ternyata menjadi salah satu buku *best seller* (Ciarrochi, Forgas and Mayer, 2001, p.7). Totalitas ruang lingkup dan gaya penyajian yang meyakinkan, memberi persuasi positif dan memudahkan audien atau pembaca dalam memahami ide – ide ‘baru’ yang dipaparkan dalam bukunya tersebut. Ternyata, buku Goleman menurut Mayer (2001) menjadi babak baru popularitas EI (p.6), mampu mendorong tumbuhnya minat para pendidik, manager dan kalangan ahli pengembangan sumber daya manusia untuk mempelajari dan mendalami tentang emosi, mekanisme dan perannya dalam kerja, dan bagaimana para manager lebih memahami dan mampu mengelolanya untuk mengoptimalkan kinerja individu dan organisasi atau perusahaannya.

Goleman berpendapat bahwa kita memiliki dua jenis otak, dua jenis pikiran, dua jenis kecerdasan, yaitu : *rasional dan emosional*. Tingkah laku kita ditentukan oleh kombinasi keduanya. Secara teori menurut Goleman (2002) adalah, bahwa keseimbangan dan pengelolaan terhadap emosi, menentukan bagaimana kecerdasan umum yang dimiliki oleh seseorang dapat secara optimal menjadi penentu kesuksesannya dalam hidup, termasuk dalam kerja (Ivancevich, 2005, p.124). Namun demikian, buku dan ide-ide Goleman meskipun berpengaruh besar, bukannya tanpa kritik. Menurut Ivancevich (2005) “paparan ide Goleman pada beberapa bagian masih sangat global dan sebagian diantaranya belum terbukti secara ilmiah” (p.124).

Meskipun oleh sebagian besar komunitas yang berkecimpung dalam manajemen perilaku organisasi ide kecerdasan emosional ini dianggap baru, secara historis, ‘cikal bakal’ EI sebenarnya sudah muncul jauh sebelumnya sebagaimana dikemukakan oleh E.Thorndike dengan konsep *sosial intelligence* yang diperkenalkan tahun 1920 (Bar-on, 2006, p.1). Konsep ini terus tumbuh dan berkembang dibawah *bayang-bayang* popularitas kecerdasan kognitif (IQ).

Salah satu tahap perkembangan teori EI ditandai oleh karya Peter Salovey dan rekannya John Mayer yang dipublikasikan tahun 1990, yang membangun teori kecerdasan emosional sebagai pengembangan lebih lanjut atau bersumber dari teori kecerdasan sosial (*sosial intelligence*) yang telah dikembangkan sebelumnya oleh teoritis kecerdasan emosional. (Bar-on,2006,p.2).

Teori EI menemukan *momentum* dan berkembang makin pesat melalui karya Howard Gardner yang dirilis kepada publik pada tahun 1983 yang membangun teori kecerdasan personal non hirarkhis (lebih populer dengan sebutan kecerdasan majemuk). Teori *multiple Intelligent* dari Gardner menjadi sumber inspirasi dan mendorong peneliti lain melakukan berbagai kegiatan riset dalam upaya membangun dan menyempurnakan konstruk teoritis EI. Teori kecerdasan *interpersonal* dan kecerdasan *intrapersonal* dari Gardner menginspirasi Goleman dalam membangun teori kompetensi kecerdasan emosional berbasis kemampuan (Goleman,2005,p.513).

Goleman, Mayer, Salovey, Carruso dan Ruven Bar-on, merupakan pelopor dan tokoh utama yang mempopulerkan *Emotional Intelligence (EI)*. Meskipun mereka memiliki bangun teori yang berbeda satu sama lain, perbedaan teori ini menurut Emerling & Goleman (2003) bukanlah sesuatu yang negatif. Justru dengan adanya perbedaan ini, model teoritis dan aplikasi kecerdasan emosional dalam berbagai bidang akan berkembang lebih variatif (p.12). Sebagaimana sejarah tumbuhnya ilmu pengetahuan, maka beragam varian teori ini, diharapkan berdampak positif terhadap perkembangan disiplin EI pada dekade yang akan datang. Dengan demikian, sebagai salah satu 'domain' ilmu psikologi, EI dapat berkembang semakin 'matang'.

Goleman (2005) mendefinisikan EI sebagai kemampuan mengenali, menerima perasaan diri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain serta kemampuan memelihara hubungan (p.512). Dengan teori ini Goleman membedakan antara kemampuan mengenali dan menerima emosi (*recognition*) dengan kemampuan mengelola atau mengendalikan emosi (*regulation*) yang meliputi dimensi diri (*self, personal competence*) dan orang lain (*others, sosial competence*).

Kemampuan emosional (*emotional competence*) ini dikategorikan sebagai kemampuan yang dapat dipelajari dan dilatihkan. Secara atraktif Goleman (2005) menyatakan bahwa temperamen bukanlah sebuah takdir (yang tidak dapat diubah) (p.215). Proses bertambahnya usia dan pendidikan yang baik dapat menjadi faktor penentu meningkatnya kecerdasan emosional. Dalam bukunya, Goleman menjelaskan keberadaan dan peran EI berdasarkan temuan ahli saraf dan otak dengan diskripsi dan contoh yang jelas. Namun, menurut Ivancevich (2005), belum seluruh masalah EI mampu dijelaskan dengan bukti yang gamblang dalam buku Goleman. Seberapa besar sumbangan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja, dan kepuasan kerja seseorang secara tepat, masih membutuhkan pembuktian lebih lanjut.

Mayer, Salovey, dan Caruso (MSC), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai “*the ability to perceive emotion, integrate emotion to facilitate thought, understand emotions, and regulate emotions to promote personal growth.*” (Mayer, Salovey & Carruso, 2003). Dalam definisi MSC ini, kecerdasan emosional berperan penting dalam bersikap, berfikir dan bertindak. Kecerdasan emosional oleh MSC didiskripsikan sebagai kemampuan memahami, menerima dan mengendalikan emosi sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan itu secara efektif untuk memandu pikiran dan tindakan serta mendorong pertumbuhan pribadi (Goleman, 1999, p.513).

Teori EI dari MSC, dengan alat ukur yang mereka kembangkan yang dinamai (MSCEIT), dalam penelitian lapangan secara empiris ternyata memiliki korelasi signifikan dengan skor IQ pada sampel penelitian yang sama. Menurut mereka, kecocokan model kecerdasan emosional dengan domain dari kecerdasan umum adalah penting. Oleh karena mereka meyakini bahwa kemampuan untuk mengolah informasi secara efektif adalah salah satu tipe kecerdasan (Ivancevich, 2005, p.123). Dapat dikatakan bahwa EI tidak berfungsi menggantikan IQ, tetapi lebih sebagai komplemen dan katalisator dalam proses mental yang bekerja dalam sistem tingkah laku manusia.

Ruven Bar-on (1998) menempatkan EI dalam konteks teori kepribadian (*traits*), khususnya sebuah model teoritis dari *well-being* (Goleman, 2003.p.2). Kecerdasan emosional atau menurut istilah Bar-on *emotional quotient (EQ)*,

didefinisikan sebagai “*an array of emotional and sosial knowledge and abilities that influence our overall ability to effectively cope with environmental demands*” (Bar-on, 2000a). EQ adalah suatu kombinasi antara pengetahuan dan kemampuan emosional dan sosial yang berpengaruh terhadap totalitas kemampuan kita dalam mengatasi tuntutan secara efektif. Dimensi EQ versi Br-on meliputi : kemampuan *intra-personal*, ketrampilan *interpersonal*, *adaptability*, manajemen stress dan *general mood*.

Konsep kecerdasan emosional versi Goleman, Bar-on dan Salovey & Mayer dalam beberapa hal memiliki kesamaan dan perbedaan. Cherniss (2001) menyatakan bahwa ...*all definitions of emotional intelligence represent a combination of cognitive and emotional abilities* (Emerling & Goleman, 2003, p.3). Sedangkan perbedaan pendekatan dalam pengembangan konsep EI di antara ketiga teoritis, salah satunya berkaitan dengan minat, latar belakang akademis dan keahlian mereka yang berbeda-beda.

Namun demikian, meskipun ketiga teoritis kecerdasan emosional di atas mengembangk-an teori dengan konteks, konstruk dan model analisis serta alat ukur yang ber-beda, menurut Goleman (2003) ketiganya telah dan tetap berbagi semangat dalam usaha memahami dan mengukur kemampuan dan sifat-sifat yang berkaitan dengan pengenalan dan pengelolaan emosi pada diri kita dan orang lain (Emer-ling, 2003, p.12). Bahkan, menurut Chiarotti, Chan & Caputi (2000), ketiga teori ini cenderung saling melengkapi dan tidak saling bertentangan satu sama lain (Emerling, 2003, p.12). Menurut peneliti, sinergi antara ahli-ahli kecerdasan emosional secara faktual memang dibutuhkan dalam upaya mempertegas kerangka teori dan menguak peran dari kecerdasan emosional.

Berdasarkan uraian definisi sebagaimana dipaparkan, maka penulis menyimpulkan bahwa pengertian kecerdasan emosional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan mengenali, memahami, menerima dan mengelola emosi diri sendiri dan emosi orang lain serta menggunakannya secara efektif dalam berfikir, bersikap dan bertindak melalui kemampuan *Self-Awareness*, *self-management*, *Social-Awareness* dan *relationship Management*, untuk mencapai pertumbuhan pribadi dan kinerja diri dan kelompok yang optimal (Goleman, 2005).

2.2.2. Aspek dan Komponen Kecerdasan Emosional

Secara garis besar teori kecerdasan emosional lazim dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) model atau kerangka teoritis, yaitu : 1) *Traits model*, 2) *Competence Model*, dan 3) *Ability model*. Model pengukuran kecerdasan emosional yang populer sampai saat ini, dikembangkan oleh para teoritis EI khususnya dilakukan oleh Bar-on (EQi), Mayer, Salovey dan Caruso (MSCEIT), serta Goleman sendiri (EC-i), sekaligus mewakili tiga teori utama EI yang relatif berbeda satu sama lain. Teori Goleman mewakili model kedua, Bar-on mewakili model teori pertama dan Mayer, Salovey dan Caruso mewakili kategori ketiga.

Kecerdasan emosional oleh Goleman (2003) dipopulerkan sebagai *emotional competence*, yang didefinisikan sebagai ‘*a learned capability based on emotional intelligence that results in outstanding performance at work*’. (p.1). Konsep pokok kecerdasan emosional yang didefinisikan sebagai kemampuan yang diperoleh dari belajar, pada definisi ini dibangun berdasarkan hasil riset panjang terhadap kinerja dan perilaku pekerja, khususnya dalam hubungannya dengan optimalisasi kemampuan dan skill pekerja. Menurut asumsi Goleman, dengan kecerdasan emosional, seorang pekerja akan mampu mencapai performen optimal sesuai dengan kemampuan kecerdasan umum yang dimilikinya. Kecerdasan emosional adalah faktor yang membuatnya berbeda dan lebih baik kinerjanya jika dibandingkan dengan kinerja orang lain, sehingga pantas dijuluki *star performer*. Dengan kata lain, kecerdasan emosional bukanlah sebuah jenis kecerdasan pengganti dari kecerdasan akademik, tetapi lebih tepat diposisikan sebagai atau merupakan ‘penyempurna’ dari kemampuan kecerdasan umum yang selama ini lebih populer.

Adapun komponen atau aspek–aspek dari *Emotional Competence*, sejak dipublikasikan tahun 1998, berdasarkan hasil analisis statistik dan temuan penelitian EI yang paling mutakhir yang dilakukan oleh Goleman, Boyatzis & Rhee pada ta-hun 2001 kemudian direvisi. Jika sebelumnya kompetensi kecerdasan emosional terdiri dari 25 komponen yang dikelompokkan dalam lima aspek, maka kemudian disederhanakan menjadi dua puluh komponen, dan dikelompokkan ke dalam empat kategori kemampuan. Adapun diskripsi dari aspek tersebut dijabarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1 A Frame Work Of Emotional Competencies

	Self Personal Competence	Other Sosial Competence
Recognition	Self-Awarenes -Emotional self-awareenes -Accurate self-asesment -Self-confident	Sosial Awarenes -Empathy -Service orientation -Organizational awerenes
Regulation	Self-Management -Self-control -Trustworthines -Conscientiousness -Achievement drive -Initiative	RelationshipManagement -Developing others -Influence -Cominication -Conflict Management -Leadership -Change catalyst -Building bonds -Teamwork & collaboration

(Goleman,2003,p.2)

Sementara itu, Ruben Bar-on (1997) yang mengembangkan model kecerdasan emosional berbasis teori *traits*, membagi EQ dalam lima dimensi yaitu, (1) kemampuan untuk menyadari, memahami dan mengekspresikan emosi dirinya, (2) kemampuan untuk menyadari, untuk memahami dan berhubungan dengan orang lain, (3) Kemampuan untuk menghadapi tekanan emosi dan mengontrol dorongan – dorongan diri, (4) Kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan dan memecahkan masalah pribadi maupun sosial, (5) optimisme dan kebahagiaan (Goleman, 2003, p.3). Setiap dimensi tersebut terdiri dari indikator – indikator sebagai berikut ;

1. *Intrapersonal Composite*, yang mencangkup aspek :a.*Self Regard*, b.*Emotional self-Awarenes*, c. *Assertiveness*, d. *Independence*, dan e. *Self Actualization*
2. *Interpersonal Composite*, yang meliputi : a. *Empathy*, b. *Sosial Responsibility*, dan c. *Interpersonal Relationship*.
3. *Stress Management Composite*, yang terdiri dari aspek : a. *Stress Tolerance*, dan b. *Impulse Control*
4. *Adaptability Composite*, terdiri dari : a. *Reality Testing*(menilai realitas dengan tepat), b. *Flexibility* (fleksibilitas), dan c. *Problem Solving* (kemampuan memecahkan masalah)

5. *General Mood Composite*, meliputi : a. *Optimisme* (optimisme), dan b. *Happiness* (kebahagiaan).

Alat ukur EI yang dikembangkan oleh Bar-on sesuai model teoritis di atas populer dengan nama *Emotional Quotient Intelligence* (EQi) yang didesain dalam bentuk kuisioner individual dengan pendekatan *self-report questionnaire*.

Adapun aspek–aspek kecerdasan emosional menurut Mayer, Salovey, dan Caruso yang dijadikan acuan dalam merancang alat ukur EI yang populer dengan nama *Mayer, Salovey & Caruso Emotional Intelligent Test* (MSCEIT) menjabarkan ukuran kinerja emosi pada empat subkomponen utama EI, yaitu : (a) persepsi emosi, (b) Penggunaan emosi untuk memfasilitasi berpikir, (c) Pemahaman emosi, dan (d) Manajemen emosi. Deskripsi dari aspek EI dalam MSCEIT selengkapnya meliputi :

- *Identifying Emotions (Perception, Appraisal, and Expression of Emotion)*, Yaitu kemampuan untuk mengenali, menilai dan mengekspresikan perasaan diri dan orang lain disekitar kita.
- *Facilitating Thought (Emotional Facilitation of Thinking)* –Kemampuan untuk membangkitkan energy emosi dan menggunakan energy emosi ini untuk memfasilitasi berfikir.
- *Understanding Emotions (Understanding and Analyzing Emotional Knowledge)*– Kemampuan dalam memahami emosi yang kompleks dan “rantai” emosional, yakni bagaimana transisi emosi dari satu tahap ketahap lainnya dan gejala-gejala yang nampak.
- *Managing Emotions (Regulation of Emotion)*, yaitu kemampuan yang memungkinkan kita mengelola emosi pada diri kita dan orang lain (Ivancevich, Konokaspe, & Matteson,2005, p.124 – 125).

Adapun untuk keperluan penelitian ini, alat ukur EI berbentuk kuisioner dikembangkan oleh peneliti dengan merujuk kepada konstruk teoritis komponen kecerdasan emosional sebagaimana dikembangkan oleh Daniel Goleman (2003). Dengan meminjam istilah–istilah dan konsep teoritis kecerdasan emosional dari Goleman, dimensi EI dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam empat komponen atau dimensi yang terdiri dari : *Self-Awareness, Self-Management, Sosial-*

Awareness dan Relationship Management. Indikator yang menjadi acuan dalam membuat instrument penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Kesadaran Diri** (*Self-Awareness*), yaitu kemampuan memahami perasaan dan menilai diri dengan akurat, yang meliputi indikator – indikator :

a. Kesadaran Emosional (*Emotional Awareness*) yaitu kemampuan mengenali dan memahami keadaan, kecenderungan, sumber – sumber dan gerak hati serta dampaknya pada dirinya sendiri maupun orang lain. Kemampuan mengenali emosi-emosi yang dirasakan dan mengapa begitu. Mereka menyadari kaitan tentang apa yang dia rasakan dengan apa yang dipikirkannya, katakana dan lakukan seselaras mungkin dengan potensi positif emosi tersebut kepada orang lain sehingga berdampak optimal. Kesadarannya dipandu oleh tujuan dan keyakinannya terhadap nilai – nilai.

b. Penilaian diri yang akurat (*accurate self-assesment*) yaitu kemampuan menyadari kekurangan dan kelebihan dirinya. Mampu belajar dari pengalaman (reflektif). Terbuka terhadap masukan yang terus terang, perspektif baru, mau dan berusaha belajar dan mengembangkan diri. Menunjukkan kepekaan humor termasuk tentang dirinya sendiri.

c. Kepercayaan diri (*Self-confidence*) yaitu yakin terhadap kecakapan dan keandalan dirinya, mampu menyuarakan pendapat yang diyakininya benar. Mampu mengambil keputusan meskipun dalam kondisi yang tidak biasa dan penuh tekanan.

Self Awareness (kesadaran diri) merupakan salah satu aspek penting dalam kecerdasan emosional karena menjadi ‘modal’ *tumbuhnya* aspek yang lain dalam kecerdasan emosional seseorang. Menurut Goleman (1999), “kesadaran diri (tentang bagaimana emosi mempengaruhi perbuatan kita) merupakan kecakapan emosi yang paling mendasar. Kurangnya kemampuan dalam hal ini membuat kita rentan terperosok ke dalam ledakan emosi” (p.84). Selanjutnya dapat dikatakan bahwa kemampuan seseorang dalam mengelola dirinya ditentukan oleh intensi dari kesadaran dirinya.

2. **Pengelolaan diri** (*Self-Management*) kemampuan mengelola diri yang meliputi indikator – indikator :

- a. Kontrol diri (*Self control*) yakni kemampuan mengelola impuls dan tekanan emosi dengan baik. Selalu tenang dan stabil dalam berbagai situasi.
- b. Dapat dipercaya (*trustworthiness*) yaitu memelihara kejujuran dan integritas, dan mampu membangun kepercayaan melalui konsistensi dan ketulusan.
- c. Sadar diri (*conscientiousness*) yakni bertanggung jawab atas kinerja pribadi.
- d. Penyesuaian diri (*adaptability*) yakni fleksibilitas dalam menangani masalah, kegiatan atau acara – acara dengan tetap fokus kepada tujuan.
- e. Dorongan berprestasi (*Achievement drive*) yaitu semangat untuk belajar dan meningkatkan prestasi.
- f. Inisiatif (*initiative*) yaitu kesiapan bertindak pada setiap kesempatan untuk mencapai tujuan dengan memaksimalkan usaha.

Kemampuan individu dalam mengendalikan diri terlihat jelas dipengaruhi oleh kesadaran diri dan kemampuannya dalam mengontrol, bertanggung jawab dan menyesuaikan dirinya.

3. Kesadaran Sosial (*sosial Awareness*) kemampuan memahami orang lain dan kelompok dengan akurat, yang meliputi indikator – indikator :

- a. Empati (*emphaty*), yaitu merasakan perasaan orang lain dan peka, melihat, dan bertindak dengan sudut pandang orang lain.
- b. Berorientasi pelayanan (*Service Orientation*) yakni menyadari dan mengantisipasi serta berusaha memenuhi kebutuhan rekan dan pelanggan.
- c. Kesadaran Organisasif (*Organizational awareness*). Kemampuan memahami situasi organisasi dengan obyektif dan bertindak secara efektif dalam berbagai kondisi, baik dalam keadaan normal maupun dalam situasi khusus.

Kemampuan yang baik pada aspek ini menjadikan individu mampu bertindak efektif dan tepat dalam hubungan dengan orang atau pihak lain.

4. Mengelola Hubungan (*Relationship Management*) berupa kemampuan mempengaruhi, dan membujuk orang lain agar berespon sesuai yang diinginkan, dan sesuai dengan misi lembaga, yang ditandai dengan :

- a. Mengembangkan orang lain (*developing others*) yaitu merasakan perubahan kebutuhan dan mendukung bakat – bakatnya.
- b. Mempengaruhi (*influence*) kemampuan mengelola emosi diri, dan secara efektif mempengaruhi orang lain demi mendekatkan mereka dengan tujuan.

- c. Berkomunikasi (*communication*) pendengar yang baik, berusaha saling memahami dan bersedia berbagi informasi.
- d. Mengelola konflik (*conflict management*) mengelola orang dan masalah dengan taktis dan diplomatis untuk *win – win solutions*.
- e. Kepemimpinan (*leadership*) yaitu kemampuan menginspirasi orang lain bekerja sama mencapai tujuan melalui contoh atau teladan.
- f. Bekerja sama dalam tim (*collaboration and teamwork*) kemampuan mengelola emosi untuk mendorong kerja sama dengan rekan dan pimpinan. (Goleman, 2003, p.2-10).

Sebagai rujukan tambahan dalam menyusun kuisioner, khususnya untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas alat ukur, selain mengacu kepada seluruh aspek dan indikator di atas, instrumen penelitian ini juga merujuk kepada alat ukur kecerdasan emosional yang dikembangkan oleh M. Saiful Basri Yusof dkk (2010) yang diberi label USMEQ-i. Menurut hemat beliau, alat ukur ini disusun dengan mempertimbangkan kesesuaian dengan nilai dan budaya Melayu agar alat ukur ini lebih valid (p.6) Pentingnya rujukan tambahan disadari oleh peneliti berdasarkan alasan bahwa peneliti membutuhkan rujukan dalam mengembangkan indikator dan item pernyataan yang sesuai dengan tipologi responden yang beragama Islam. Alat ukur ini memenuhi syarat karena memiliki angka reliabilitas rata-rata 0,92 (standart=0,7) dengan validitas yang terbukti baik.

2.3 Spiritualitas

2.3.1 Pengertian Spiritualitas

Garcia – Zamor (2003) memberikan definisi kamus terhadap spiritualitas, sebagai : “dari, berhubungan dengan, terdiri dari, atau mempengaruhi roh, atau yang berkaitan dengan hal–hal suci ; abadi bukan temporal; keprihatinan dengan nilai–nilai agama, dari, berhubungan dengan, atau bergabung dalam roh”. (Chancal, 2009, p.54). Definisi ini mencakup hampir sebagian besar unsur-unsur spiritualitas yang secara terpisah–pisah ditemukan pada definisi menurut para teoritis lain.

Menurut Swift (2003) sebagaimana dikutip oleh East (2005), Spiritualitas didefinisikan sebagai ‘kepercayaan manusia pada, gerakan menuju dan hubungan

dengan tujuan yang lebih tinggi atau kekuasaan, diri dan orang lain, dari mana rasa tujuan, kesadaran, saling keterkaitan, dan tujuan, dan akibatnya, yang merupakan dasar dari suatu tindakan (p.18). Definisi ini menonjolkan aspek perasaan dasar terhubung (*connecting*), makna, tujuan sebagai dimensi dari spiritualitas yang bersifat subyektif dan individual. Namun konsep diri yang utuh dan keterhubungan dan transedensi yang dimaksud tidak secara eksplisit berhubungan dan mengakui kekuatan Tuhan. Prinsip keseimbangan dan keserasian dengan sesama dan alam semesta tidak berangkat dari konsep agama, tetapi dari sosiologi dan antropologi semata, yakni demi alasan kemanusiaan, humanisme.

Giocalone dan Jurkiewicz's (2004) mendefinisikan spiritualitas dunia kerja sebagai 'kerangka nilai-nilai organisasi yang diwujudkan dalam budaya organisasi yang memfasilitasi dan mendukung pengalaman transedensi karyawan melalui proses kerja, memfasilitasi perasaan mereka yang terhubung ke orang lain dengan cara memberikan perasaan terpenuhinya kebutuhan diri dan suka cita' (p.129). Perasaan dan pengalaman transedensi, atau *sense of connectednes*, ini dirasakan oleh pekerja pada tempat dan proses kerja, serta hubungannya dengan pemangku kepentingan yang lain, yang membuatnya berperilaku melampaui keterbatasan dari interes-teres pribadinya. Peran organisasi dan individu seimbang dalam implementasi nilai – nilai dalam kerja. *Self-fulfillment* dan *joyness* adalah indikator kunci dari spiritualitas yang menggambarkan dampak positif spiritualitas terhadap pekerja. Definisi ini juga tidak menyinggung keterkaitan spiritualitas dengan Tuhan atau dengan agama.

Menurut Swinton (2001), seperti dikutip oleh Gilbert (2007), spiritualitas (*spirituality*) didefinisikan sebagai salah satu aspek dari eksistensi kemanusiaan yang berhubungan dengan struktur atau unsur penting yang memberikan makna (*meaning*) dan arah (*directions*) kepada kehidupan seseorang yang membantunya dalam menghadapi perubahan-perubahan eksistensial dalam hidup maupun kerja. Berhubungan dengan pencarian manusia terhadap makna (*meaning*), tujuan (*purpose*), pengetahuan tentang transedensi diri (*self transcending knowledge*), hubungan yang penuh makna (*meaningful relationship*), perasaan cinta dan kesucian (*sense of holy*) yang berhubungan dengan sistem beragama (*religious*

system) (p.23). Spiritualitas adalah suatu eksistensi hidup manusia berbasis nilai-nilai kebaikan utama yang dipegang teguh oleh pekerja dalam menjalani hidup, bergaul, dan bekerja. Spiritualitas membantu manusia menemukan makna, tujuan dan arah hidup serta makna dan tujuan dari beragam aktifitas manusia dalam berhubungan dengan alam, manusia lain dan Tuhan.

Pendapat lain dikemukakan oleh oleh Aydin dan Ceylan (2009), yang dikutip oleh Chancal (2009), mendefinisikan spiritualitas ditempat kerja sebagai “Sebuah konsep tidak berwujud, yang terbentuk dalam pikiran anggota, berkembang di sana, dan mengilhami untuk proyek strategis yang ‘besar’, serta merupakan sumber harmo-nisasi ekspresi kasih sayang dan kebijaksanaan (p.59). Unsur utama spiritualitas pada definisi ini terletak pada kata *konsep tidak berwujud, sumber ilham dan sumber ekspresi pekerja*. Sebagai konsep tidak berwujud maka spiritualitas bisa dirasakan eksistensinya, dibutuhkan keberadaannya, tetapi tidak bisa dilihat wujudnya. Maka spiritualitas adalah perluasan makna dari *spirit* dalam konteks kerja. Pada definisi ini tidak digambarkan secara eksplisit kaitan antara spiritualitas dan praktek spiritual.

Adapun Tom & Wendy (2006) mengutip Milliman (1996) menjabarkan pengertian spiritualitas sebagai ‘ekspresi dari keinginan kita untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidup kita dan merupakan proses hidup yang keluar setting nilai-nilai pribadi yang dipegang seseorang’ (p.109). Hidup dan kerja yang bermakna dan memiliki tujuan yang terarah adalah bagian dari dimensi pribadi yang diwarnai oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Adalah keinginan dan kebutuhan manusia untuk memiliki arah dan tujuan dalam hidupnya.

Beberapa definisi spiritualitas kerja secara garis besar adalah sintesis antara definisi spiritualitas dan definisi kerja. Hal ini nampak secara eksplisit pada teori Milliman maupun Mitroff. Beberapa definisi tersebut tidak secara eksplisit menyebut Tuhan, agama atau peran agama. Namun meskipun demikian, menurut Rahmat Ismail, (2001) dalam makalahnya yang berjudul *Tinjauan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Permasalahan Sosial di Indonesia*, menyatakan bahwa beragama itu tidak dimilikinya SQ yang tinggi, menyatakan bahwa beragama itu tidak menjamin SQ yang tinggi, namun tantangan untuk mencapai kecerdasan spiritual yang tinggi sama sekali tidak bertentangan dengan agama. Tetap

diperlukan adanya kerangka acuan dari agama untuk dapat mempermudah kita dalam memahami makna dan nilai dalam kehidupan ini. Dengan demikian penguasaan agama akan membantu kita dalam mempermudah meningkatkan Kecerdasan Spiritual, sehingga kita dapat menangkap makna dan nilai-nilai dengan lebih baik (n.p). Jadi spiritualitas adalah sebuah konsep yang bermakna sakral dan semakna dengan religiositas yang tidak dapat dipisahkan dari ajaran agama. Konsep spiritualitas yang sakral meletakkan agama sebagai basis nilai, makna, acuan arah dan tujuan dari spiritualitas.

Berdasarkan analisis dan sintesis terhadap beberapa definisi spiritualitas sebagaimana dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, spiritualitas (*spirituality*) didefinisikan sebagai salah satu aspek dari eksistensi kemanusiaan yang berhubungan dengan struktur atau unsur penting (Tuhan) yang memberikan makna (*meaning*) dan arah (*directions*) kepada kehidupan seseorang yang membantunya dalam menghadapi perubahan-perubahan eksistensial dalam hidup maupun kerja. Berhubungan dengan pencarian manusia terhadap makna (*meaning*), tujuan (*purpose*), pengetahuan tentang transendensi diri (*self transcending knowledge*), hubungan yang penuh makna (*meaningful relationship*), perasaan cinta dan kesucian (*sense of holy*) yang berhubungan dengan sistem beragama (*religious system*). Proses tumbuhnya spiritualitas ini diawali oleh ketulusan, hubungan timbal balik dan nilai yang kuat, yang muncul dari perasan bermakna yang menyatu pada kerja, pengakuan terhadap keterbatasan diri dan ketidak terbatasan kekuasaan Tuhan yang menjadi sebab munculnya motivasi yang tinggi, kinerja yang hebat, serta kepuasan terhadap pekerjaannya.

2.3.2 . Dimensi – Dimensi Spiritualitas

Diantara penyebab tumbuhnya peran dan ‘penerimaan’ spiritualitas di tempat kerja, khususnya di dunia Barat, dikemukakan oleh Ashmos dan Duchon (2000) antara lain adalah : a) kemunduran, penataan ulang dan PHK missal, membuat tempat kerja menjadi kondusif, b) tempat kerja menjadi alternatif untuk memenuhi kebutuhan sosial pekerja akibat kehidupan sosial yang semakin individualis, kebutuhan manusia untuk saling terhubung (*connecting*) satu sama lain tidak terpenuhi pada masyarakat memunculkan kebutuhan tersebut pada lingkungan kerja. c) Daya tarik dari ajaran dan praktek spiritualis yang banyak

bermunculan, d) Pertumbuhan usia pekerja yang mulai masuk usia dewasa lanjut
e) Tekanan dari persaingan global menyadarkan para manajer tentang pentingnya membangun kreatifitas dengan member kebebasan berekspresi kepada pekerja (Marschke, 2008, p.17).

Perkembangan yang terjadi selanjutnya pada dunia organisasi dalam kelembagaan serta pelayanan publik sangat positif. Pada dekade ini spiritualitas telah masuk dan mengisi sebagian ruang-ruang kantor dan ruang publik. Dominasi rasionalitas, hukum dan aturan-aturan ketat dan mengikat tetapi hampa makna, berubah nuansa dengan suasana kerja yang lebih mengedepankan makna, tujuan dan perasaan sebagai bagian dari masyarakat (*sense of community*). Suasana yang mengisi ruang bisnis dan kantor pelayanan publik mulai berubah dengan diterimanya spiritualitas pada tempat kerja (Marschke, p.14). Beberapa pihak bahkan menyebut abad ini sebagai abad kebangkitan kembali spiritualitas, yang berarti peran spiritualitas yang selama ini terpinggirkan oleh rasionalitas dan ketatnya standar keilmuan, kembali mengambil peran yang semestinya.

Sebab-sebab internal yang mendorong berkembangnya spiritualitas pada dunia kerja di Barat, menurut Marques (2004) antara lain adalah, tercapainya kesadaran, adanya perubahan tantangan dan masalah hidup, perubahan kebiasaan, perubahan gaya hidup, keinginan mencari kedamaian dan kepuasan diri, dan menghindari hidup yang terlalu kompetitif serta 'pelarian' terhadap berbagai hal yang tidak mampu dikendalikan (p.24). Secara hipotetis, guru, sebagai pekerja professional tentu tidak luput dari pengaruh lingkungan dan perubahan zaman. Kondisi yang serba dinamis ini memunculkan tantangan baru pada profesi guru.

Namun, kebangkitan kembali spiritualitas khususnya dalam dunia kerja adalah proses yang penuh dinamika dan tantangan. Sebagian besar kaum rasionalis dan materialis (*positivist*) masih belum bisa menerima peran spiritualitas pada dunia kerja. Sementara itu, sebagian dari mereka yang setuju dan memandang positif spiritualitas, ternyata masih jauh dari sepakat ketika mendefinisikan 'apa' yang dimaksud dengan spiritualitas (Marsckhe, p.15). Terlebih ketika kata spiritualitas disandingkan dengan religiusitas dan religiusness, maka akan ditemukan beragam definisi dari para teoritis, maupun dari pekerja sendiri. Dalam keragaman definisi spiritualitas, Chancel (2009)

menggolongkan konsep spiritualitas menjadi 3 yaitu, 1) *Neutral*, 2) *Sacred*, 3) *Seculer* (p.77-111).

Namun, terlepas dari setuju atau tidak terhadap kategori Chanchal (2009), pada bagian ini peneliti tidak akan mendiskusikan alasan dan akurasi dari pengkategorian tersebut. Pada penelitian ini, peneliti memilih kategori kedua sebagai pendekatan dalam menggali literature dan memformulasi hasil kajian pustaka. Pilihan ini diambil dengan maksud menyesuaikan dengan tujuan penelitian dan kesesuaian dengan kekhususan serta program studi yang peneliti pelajari yaitu menggali kekayaan khasanah Islam.

Sheep (2006) sebagaimana dikutip Chanchal (2009) mendefinisikan unsur-unsur spiritualitas kerja sebagai berikut: (1) integrasi diri tempat kerja (pendekatan *holistic* untuk tempat kerja dan diri sendiri), (2) Kebermaknaan dalam pekerjaan (pendekatan *holistic* terhadap makna pekerjaan dan diri), (3) transendensi diri, (melampaui batas diri untuk menjadi bagian dari keseluruhan yang saling berhubungan), dan (4) pertumbuhan / perkembangan batin yang utuh (menyatu) pada kerja (p.33).

Adaun dimensi-dimensi dari spiritualitas model ketiga, dikemukakan oleh Swinton (2001) sebagaimana dikutip oleh Gilbert (2007), mencakup aspek-aspek atau dimensi *Meaning* (Pemaknaan), Dimensi *Value* (Nilai dan keyakinan), Dimensi *Trancendence* (Transendensi), Dimensi *Connecting* (Keterhubungan), dan Dimensi *Becoming* (proses menjadi) (p.24).

Jika dibandingkan antara konsep spiritualitas model Sheep dan model Swinton tersebut, dapat dikatakan bahwa keduanya memiliki beberapa kesamaan. Namun peneliti cenderung menggunakan model yang kedua, yaitu indikator tentang spiritualitas seperti dijabarkan menurut model teori Swinton. Adapun diskripsi lebih terperinci dari dimensi spiritualitas kerja yang dikembangkan oleh Swinton, yang menjadi acuan dalam penelitian ini, merupakan analisis dan sintesis penulis dari berbagai sumber pustaka yang berhasil penulis peroleh. Aspek spiritualitas yang dimaksud adalah:

1) Dimensi *Meaning* (Pemaknaan)

Dimensi pemaknaan (*meaning*) meliputi usaha pencarian arti, semangat dan merasakan denyut kehidupan serta menjabarkan tujuan – tujuan serta target hidup

secara umum maupun dalam lingkungan kerja. Dalam konteks kerja, perasaan telah melakukan sesuatu yang berarti atau bermakna muncul dari adanya rasa hormat, penghargaan, dan apresiasi dari lingkungan kerja maupun dari lingkungan masyarakat. Rekan kerja, para supervisor dan pimpinan unit adalah pihak yang secara bersama-sama mendorong munculnya perasaan bermakna (*sense of meaning*) pada para pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya (*meaning of work*). Perasaan bermakna berkaitan dengan perasaan bertujuan dan berdampak terhadap kejelasan arah hidup termasuk arah dan tujuan bekerja.

Perasaan bermakna adalah salah satu dimensi utama yang dicari seseorang dari pekerjaannya. Pfeffer (2003), yang dikutip oleh Jurkiewicz & Giacalone (2004) menyatakan bahwa ada ‘empat dimensi utama’ yang dicari seseorang dari pekerjaannya : (1) pekerjaan yang menarik yang me-mungkinkannya belajar, mengembangkan dan memiliki perasaan mampu dan berkeahlian; (2) pekerjaan yang bermakna yang menawarkan perasaan terarah atau memiliki tujuan (3) perasaan menyatu dan hubungan sosial yang positif dengan rekan kerjanya; (4) kemampuan untuk hidup dan menyatukan kehidupannya, selaras antara peran dia sesuai pekerjaannya dengan peran lain dalam kehidupan, atau dengan sifat aslinya sebagai manusia biasa (p.134).

Sumber dari perasaan bermakna yang paling utama berasal dari kitab suci dan ajaran agama. Karena yang tahu tujuan dan arti hidup manusia adalah Allah dan orang – orang yang telah diberinya petunjuk. Tentang hal ini Mubarak (2009) memiliki analogi yang unik, yaitu logika sepeda motor. Menurut beliau, jika ingin tahu cara mengendarai, cara merawat dan memperbaiki sepeda motor maka langkah paling masuk akal adalah membaca buku petunjuk (*manual*) atau bertanya kepada orang yang lebih tahu tentang sepeda motor tersebut (orang berilmu). Maka jika ingin tahu segala sesuatu tentang manusia, maka pelajarilah manual hidup yaitu Kitab Suci Al-Qur’an.

Hunt (2002), dalam Gilbert (2007) menyatakan bahwa salah satu peran nyata agama adalah kemampuannya dalam membangun makna tentang individu manusia, hakekat hubungan manusia dengan alam semesta dan posisi manusia dalam realitas kosmis (p.25). Pemahaman bahwa melaksanakan tugas mendidik adalah bagian dari pengabdian kepada sesama manusia untuk mencerdaskan

manusia, dapat men-dorong tumbuhnya keyakinan bahwa ‘kerja adalah ibadah’. Keyakinan terhadap nilai ibadah dalam bekerja membantu seorang pekerja untuk menemukan arah dan tujuan hidupnya, dan sekaligus menemukan tujuannya bekerja. Perasaan bermakna terkait erat dengan nilai-nilai yang diyakini oleh individu maupun organisasi yang digali, diserap dan diinternalisasi melalui serangkaian aktifitas spiritual (keagamaan). Maka indikator dalam aspek ini terdiri dari :

- Pemaknaan bekerja sebagai bagian dari ibadah
- Bekerja untuk tujuan jangka panjang, untuk akhirat.

2) Dimensi *Value* (Nilai-nilai hidup)

Spiritualitas ditempat kerja adalah pemanfaatan, penumbuhan, dan pengembangan nilai-nilai hidup ditempat kerja sehingga kerja menjadi bernilai spiritual bagi orang-orang yang ada pada lembaga. Melalui internalisasi nilai yang berdimensi spiritualitas, orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut “menikmati” segala kelebihan dan kekurangan yang ada dalam pekerjaannya. Proses dan hasil kerja mampu membuatnya bahagia, membuatnya ingin mengaktualisasikan diri sebaik mungkin, sehingga pada akhirnya menjadi lebih produktif dalam menangani berbagai pekerjaan.

Nilai luhur (*ultimate value*) menurut Swinston (2001) dalam Gilbert (2007) adalah keyakinan – keyakinan, sudut pandang dan standar perilaku yang dihargai, yang wajib dimiliki berkaitan dengan kebenaran, kebaikan, penghargaan terhadap pikiran, obyek dan tingkah laku (p.24).

Spiritualitas ditempat kerja berkaitan dengan implementasi dan penguatan nilai-nilai hidup, nilai utama dalam dunia kerja. Maka, spiritualitas akan selalu berkaitan dengan keyakinan, pengalaman dan pengamalan agama. Oleh karena itu, agama menjadi sumber nilai-nilai yang membentuk sudut pandang pemeluknya terhadap hidup dan pekerjaannya. Dengan kata lain, agama adalah sumber nilai luhur yang melandasi kerja. Adapun indikator pada aspek ini adalah :

- Kepercayaan dan keyakinan tentang perlunya selalu berbuat baik (*kindness*).
- Kesiediaan memperjuangkan keadilan (*justice*), kejujuran (*honest*), kerja keras, tanggung jawab (*responsibility*), tolong menolong dan perilaku utama lain dalam kehidupan.

3) Dimensi *Trancedence* (Transedensi)

Transedensi dipahami sebagai pengalaman dan pengakuan terhadap sebuah dimensi atau eksistensi yang melampaui dan melingkupi serta berkuasa terhadap dirinya. Secara spiritual, kualitas pekerjaan seseorang tidak hanya tergantung kepada kekuatan kehendak yang dibawanya sejak lahir (*innate free will*), tetapi ditentukan pula oleh bantuan dan kerjasama dengan pihak lain, serta oleh kekuatan, kekuasaan dan kehendak Allah. Allah adalah sumber kekuatan tidak terbatas, baik diakui ataupun tidak.

Kesadaran dan pengalaman transedensi mampu ‘mencerahkan’ dan memperteguh tujuan dan merubah ‘worldview’, yaitu bagaimana seseorang memandang aktifitas dan jenis pekerjaannya. Cara seseorang menilai terhadap aspek-aspek dari pekerjaan tergantung dari nilai-nilai hidup yang diyakini dan dijadikannya standar dalam berfikir dan berperilaku. Secara teoritis, spiritualitas berhubungan erat dengan nilai yang menjadi ukuran kepuasan kerja seseorang.

McKnight (1984), Peters & Waterman (1982), serta Chappel (1994) seperti dikutip East (2005) menyatakan bahwa, mengembangkan tujuan bekerja yang berdimensi *tran-sedental* tidak hanya memperkuat kepuasan kerja tetapi juga mendorong peningkatan performen organisasi (p.78). Pengalaman *transedental*, dan pengakuan terhadap pengalaman tersebut, membentuk pekerja memiliki tujuan lebih dari sekedar melaksanakan tugas, mendapat kompensasi upah, atau mengejar karir, tetapi mampu ‘menempatkan’ pekerjaan sebagai ‘representasi keimanannya’.

Konsep diri manusia atau pekerja *transedental* berbeda total dengan yang *materialis* semata. Sebab manusia ‘*materalis*’ memiliki konsep diri yang kaku dan berorientasi lebih besar kepada dirinya (*selfish*), sementara diri *transedental* mengakui realitas di luar dirinya, orang lain dan semesta. Diri yang berorientasi kepada Tuhan, Allah SWT. Maka indikator untuk aspek ini adalah :

- Pengakuan atas keberadaan atau eksistensi Tuhan Sang Pencipta Semesta Raya. Allah adalah Maha Menentukan, tugas manusia adalah berusaha semampunya
- Sikap pasrah kepada ke Maha Kuasaan Tuhan. Dalam artian pasrah yang didahului oleh upaya dan usaha.

4) Dimensi *Conecting* (keterhubungan, keterkaitan)

Perasaan terhubung, merasa diawasi maupun merasa melihat ‘kehadiran’ sang Maha Pengawas, tidak semata berkaitan dengan sesama manusia, tetapi yang lebih dibutuhkan adalah keterkaitan dengan Tuhan, *the ultimate One*. Dengan terbukanya hubungan dengan sesama, seseorang akan merasa aman, nyaman dan terpenuhi kebutuhannya untuk memiliki atau dimiliki (*sense of belonging*) oleh orang lain dalam pergaulan hidup dan bekerja. Manusia memiliki kesadaran bahwa dirinya adalah bagian dari komunitas manusia, khususnya bagian dari kelompok orang yang berada pada tempat kerja yang sama.

Dengan terbukanya dengan Tuhan, manusia akan memiliki keberanian dan ketenangan dalam situasi yang berubah-ubah. Kesadarannya bahwa Allah bersama dan selalu menjaganya sejauh dia berada di jalan yang benar dan berpihak pada kemaslahatan manusia, membuatnya terdorong mengoptimalkan kerja. Sikap hidup dan sikap kerjanya akan terpelihara dan selalu positif. Kemampuannya melihat sisi positif dari setiap keberhasilan dan kegagalan, memberinya peluang melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas kerja dan kualitas hidup. Baginya semua masalah sebagai bagian dari ujian dan rahmat Allah.

Dalam Al-qur’an Allah Swt. Berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَجِيبُوا لِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ إِذَا دَعَاكُمْ لِمَا يُحْيِيكُمْ وَاعْلَمُوا
أَنَّ اللَّهَ يَحُولُ بَيْنَ الْمَرْءِ وَقَلْبِهِ وَأَنَّهُ إِلَيْهِ تُحْشَرُونَ

Hai orang-orang yang beriman, penuhilah seruan Allah dan seruan Rasul apabila Rasul menyeru kamu kepada suatu yang memberi kehidupan kepada kamu (605), ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah membatasi antara manusia dan hatinya (606) dan sesungguhnya kepada-Nyalah kamu akan dikumpulkan. (Al Qur’an, S. Al Anfal, ayat 24).

Setiap saat Allah berinteraksi dengan kalbu manusia. Penjelasan dari ayat di atas dalam terjemah Al Qur’an ditegaskan bahwa (605) Maksudnya: menyeru kamu berperang untuk meninggikan kalimat Allah yang dapat membinasakan musuh serta menghidupkan Islam dan muslimin. Juga berarti menyeru kamu kepada iman, petunjuk jihad dan segala yang ada hubungannya dengan kebaha-

giaan hidup di dunia dan akhirat. (606) Maksudnya: Hanya Allah yang menguasai hati manusia.

Pada ayat yang lain dalam Al Qur'an Allah menyatakan bahwa "...aku lebih dekat kepada hambaKu, bahkan lebih dari urat lehernya sendiri'(Q,Surat Qaf : ayat 16). Ketika mengulas ayat ini Mubarak (2000) menyatakan bahwa meskipun manusia memiliki aktifitas batin yang tersembunyi, namun Allah senantiasa mengetahuinya (p.152). Setiap Allah Swt, mengirim sinyal tentang kebaikan dan keburukan ke dalam kalbu manusia tanpa kecuali.

Hal ini menegaskan bahwa aspek *connecting* (keterhubungan), bukan hanya dibutuhkan, tetapi adalah sebuah keniscayaan kepada manusia. Persoalannya adalah, adanya keraguan terhadap kemampuan kita mendengarkan suara batin sendiri (*consciousness*). Sebab, orang yang tidak bisa mendengarkan kata hatinya, sulit untuk menerima sinyal dari Tuhan. Meskipun sinyal dari Tuhan selalu ada. Mungkin karena kita sering kali mengabaikan atau tidak mampu menangkapnya, maka *sensitifitas saraf spiritual* menjadi melemah. Dalam penjelasan inilah panduan agama sangat dibutuhkan.

Connecting secara spiritual, adalah sebuah proses interaktif yang terjadi antara pengirim sinyal (*sender*), yaitu Allah, dengan penerima sinyal (*receptor*) yaitu manusia. Proses ini menurut ayat 24 diatas terus berlangsung dan tetap berlangsung meskipun reseptor tidak aktif (*pasif*), namun akan mencapai peran yang optimal jika *reseptor* aktif membuka koneksi dengan cara-cara dan langkah-langkah yang benar. Maka akan dibutuhkan bukan hanya kesadaran manusia tetapi juga ilmu yang benar (agama) yang mengajarkan tentang cara dan langkah untuk secara aktif membuka koneksi dengan Maha yang tidak terbatas, yaitu Allah.

Maka, terhubung (*connecting*) dengan Allah dalam Islam, perlu dilandasi keyakinan dan penyaksian serta pengakuan atas adanya Allah dengan kesadaran penuh (*syahadat*). Landasan yang pertama tersebut adalah iman, diperteguh dengan pengamalan Islam (*amal*) dan disempurnakan dengan kesadaran, kepasrahan dan ketulusan amal (*Ihsan*). Pada dimensi ini keterkaitan antara spiritualitas dengan agama, tidak mungkin dipisahkan apalagi dipertentangkan. Adapun indikator pada aspek ini adalah :

- Ingatan (dzikir) kepada Allah yang Maha Melihat
 - Sholat dan berdoa sebagai media menghubungkan diri kepada Tuhan
- 5) Dimensi *becoming* (proses menjadi)

Melalui refleksi dan akumulasi pengalaman hidup manusia selalu mencari jati dirinya dan menyadari bagaimana proses pencarian itu dapat dilakukan sepanjang hidupnya. Hidupnya adalah sebuah sejarah berkelanjutan yang terbentang tidak berhenti ketika mati, tetapi akan berlanjut sesudah mati. Kesadaran ini membuatnya memiliki harapan dan tujuan hidup. Tujuan hidup dan tujuan bekerja bukanlah hari ini dan bukan semata untuk dirinya, tetapi berjangka panjang dan untuk meraih kemuliaan. Pandangan ini menjadi landasan pentingnya aspek *becoming* dalam konteks kerja.

Maka, bekerja baginya adalah sebuah proses berkesinambungan dalam rangka menemukan jati dirinya, yaitu sebagai hamba yang wajib selalu patuh dan taat 'beribadah kepada Allah', serta sebagai pemimpin, *khalifah*, yang dituntut bertanggung jawab membangun dan menata kehidupan diri, keluarga dan masyarakat. Menjalani hidup perlu disikapi ibarat 'menaiki anak tangga'. Setiap waktu harus dievaluasi dan diupayakan terlaksana dengan kualitas yang semakin baik. Manusia bukanlah makhluk yang sekali jadi. Manusia adalah makhluk yang berkembang dan tumbuh menjadi semakin baik. Kesadaran bahwa diri manusia diciptakan dengan tujuan dan tugas mulia akan memberi arah yang jelas dalam mengembangkan diri dan dalam menghadapi masalah hidup. Adapun indikatornya meliputi :

- Memandang diri sebagai makhluk ciptaan Tuhan
- Memandang diri sebagai khalifah di muka bumi.
- Menemukan jati diri melalui refleksi diri.

Berdasarkan seluruh uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek atau dimensi spiritualitas dalam penelitian ini terdiri dari *dimensi makna (meaning)*, *dimensi nilai (value)*, *dimensi transendensi (transcendence)*, *dimensi keterhubungan (connecting)* dan *dimensi proses menjadi (becoming)*. Dimensi tersebut adalah merupakan penjabaran teori spiritualitas menurut Swinton sebagaimana dikutip oleh Gilbert (2007) dalam bukunya *Spirituality, Values and Mental Health*.

2.3.3. Manfaat Spiritualitas

Kesimpulan penting tentang manfaat atau pengaruh positif spiritualitas yang ditemukan oleh East (2005) dalam penelitian eksploratifnya adalah tentang peran penting spiritualitas kerja terhadap efektivitas kerja (p.136). Pemahaman dan praktek spiritual di tempat kerja dipahami oleh pekerja sebagai suatu variabel yang berperan positif dalam memelihara keseimbangan psikologis khususnya ketika tekanan dan suasana kerja sedang tidak kondusif. Maka dengan beberapa praktek spiritual seperti refleksi, merenung, berdoa, atau berdzikir pada rentang waktu kerja, menurut penelitian East, mampu memelihara dan menjaga keseimbangan psikologis, sehingga efektivitas kerja seseorang secara kumulatif terjaga, bahkan bisa makin meningkat.

Pemahaman dan praktek spiritualitas di tempat kerja memberi makna yang *multi dimensional* terhadap kerja. Para pekerja yang *non spiritualis*, cenderung menilai lebih terhadap uang dan *benefit* material dan memandang tujuan dan motif kerja adalah semata ekonomis. Tidak demikian halnya dengan mereka yang mengaku *spiritualis*. Spiritualitas kerja mampu menjadi salah satu sumber motivasi jangka panjang yang menyadarkannya bahwa kerja bukan semata untuk mendapat bayaran dan mendapat promosi (untuk mendapat bayaran yang lebih tinggi lagi). Fakta di lapangan menurut East (2005) menunjukkan bahwa semakin tinggi spiritualitas seseorang, maka peluang untuk memperoleh kepuasan kerja juga meningkat (p.138).

Orang yang memandang dirinya makhluk spiritual (*spiritualist*), menemukan kegembiraan (*joyness*) dalam bekerja dan dalam kehidupannya sehari-hari. Kegembiraan ini dirasakannya pula dalam aktifitas kerja yang dilandasi oleh pandangan bahwa kerja bermanfaat dan bernilai bagi kemaslahatan sesama manusia. Kebutuhan manusia untuk ‘berada’ di antara manusia lain membantunya menemukan makna dan tujuan bekerja. Sehingga stabilitas mentalnya selalu terpelihara, dan akan terjaga dari tekanan (stress) kerja.

Pengalaman transendensi dan kesesuaian tindakan dengan ‘kata hati’ atau nilai-nilai hidup mulia, menghadirkan ketenangan dan kebahagiaan, serta optimisme. Pengakuan terhadap Tuhan membuat seseorang tidak putus harapan ketika menemui kesulitan dan tidak lupa bersyukur ketika mendapat karunia.

Kondisi mental positif, dalam jangka waktu tertentu bahkan mampu mempengaruhi kualitas kesehatan fisik seseorang secara relatif permanen. Maka dapat disimpulkan bahwa, spiritualitas bermanfaat secara fisik, psikologis, emosional, sosial dan spiritual kepada pekerja berdasarkan seluruh uraian yang telah dipaparkan di atas.

2.4. Itsar (Altruisme)

2.4.1. Pengertian itsar

Berdasarkan telaah secara kebahasaan, pada beberapa kamus, termasuk Google Translate, ditemukan bahwa *itsar* adalah sinonim atau terjemahan tekstual dari *altruism*. Altruism atau *altruistic* dalam buku Ensiklopedi Istilah Psikiatri edisi bahasa Arab diterjemahkan sebagai :

الايثار: تصف الكلمة الشخص المحب للآخرين ويؤثرهم على نفسه،

“Mencintai dan mengutamakan orang lain melebihi dirinya sendiri”. (Al Syerbini, p.7)

Definisi secara kebahasaan *itsar* (*altruism*) menurut Ar-Razi, adalah :

الايثار: اذن ياتي في اللغة بمعنى التفضل والتكريم (الرازي)

Artinya: Maka *itsar* secara bahasa adalah pengutamaan atau penghormatan (Aidh al Qarni, 2003, Makhtabah Syameela)

Dalam Syarah *Riyadhus Sholikhin*, Syaikh Muhammad Sholeh al Usaimin, menjelaskan bahwa :

الايثار: ان يقدم الانسان غيره على نفسه، (٢٤٩)

Itsar adalah mendahulukan orang lain dari pada dirinya sendiri (al Usaimin, 2002, p.249).

Meskipun singkat definisi ini memberikan gambaran yang jelas tentang kriteria atau indikasi pribadi *itsar*. Indikasi yang dimaksud adalah, mengutamakan, mendahulukan atau menghormati orang lain. Seseorang disebut telah berpribadi *itsar* dalam kehidupan sehari – hari apabila telah mampu memandang kebutuhan dan kepentingan orang lain lebih penting dari pada kepentingan pribadinya sendiri. Jika orang yang lebih mementingkan dirinya sendiri disebut 'egois', maka *itsar* adalah orang yang lebih dulu mementingkan orang lain

(dalam urusan mu'amalah). Itsar mendorong seseorang menjadi pribadi yang *mu'tsir*, dermawan. Sedangkan egoisme diekspresikan melalui perilaku kikir atau *bakhil* dalam aspek materiil, dan moril. Termasuk didalamnya adalah kesediaan berkorban waktu, tenaga dan psikis.

Dapat dipahami bahwa seseorang baru akan mampu mengutamakan orang lain jika dia telah mampu mengenali dan jujur terhadap dirinya, mampu mengelola kehendak dan motif – motif pribadinya, serta mampu menekan, dan menomorduakan dirinya sendiri. Proses ini, secara psikologis bukanlah suatu proses dan 'tahap perjalanan' yang mudah. Oleh karena itu, wajar jika itsar diposisikan sebagai *puncak ukhuwah* mengingat tindakan mengutamakan orang lain tidak ada landasannya kecuali diawali tumbuhnya perasaan persaudaraan, rasa sepenanggungan dan memerlukan pula landasan empati yang kuat.

Secara terminologis, Menurut Ibnu Mandhur, itsar adalah :

الإيثار: أثرتك أيثارا أي فضلتك و فلان و ذو أثره إذا كان خاصا ويقال قد اخذه بلا أثره و بلا أثره و بلا استئثار أي لم يستأثر على غيره ولم يأخذ الأجر و قال الحطبي ثمة يمدح عمر رضي الله عنه ما أثروك بها إذ قدموك لها لكن لأنفسهم كانت بها الإثر أي الخيرة والإيثار

Itsar : Aku mengutamakan dirimu, dan seseorang mengutamakan orang lain, ia dikatakan memiliki sifat itsar jika ia mempunyai kebutuhan yang sama, dikatakan ia tidak memilik it sar jika ia tidak memberi yang lebih baik, dan Hathi'ah memuji Umar bin Khatab RA. “tidaklah mereka mengutamakanmu atas diri mereka sendiri ketika mendahulukanmu tetapi untuk diri mereka sendiri yang memiliki itsar (As Syamali, 2003, Maktabah Syamilah).

Itsar (*altruism*) adalah sikap dan tingkah laku utama yang mampu dilakukan oleh manusia yang telah mampu dan tidak hanya bersimpati dan berempati terhadap orang lain, tetapi mampu juga berkorban dan memberikan sesuatu yang bernilai bagi orang lain meskipun dirinya juga sedang memerlukan.

Menurut Imam Qurtubi, As Syatibi dan As Syauckani, sebagaimana dirangkum oleh As-Syamali dari kuliah Aidh al Qarni, itsar adalah :

الإيثار: هو تقديم الغير على النفس وحظوظها الدنياوية، ورغبة في الحظوظ الدينية (القرطبي، تفسيره-الشوكاني، فتح القدير)

Itsar adalah mendahulukan orang lain dari pada dirinya sendiri untuk urusan dunia, dan kecenderungan dalam urusan agama (As Syamali, 2003).

الايثار: تقديم الغير على حظ النفس في حظوظ الدنيا رغبة في الحظوظ الآخرة
(الشاطبي: الموافقات)

Itsar adalah mendahulukan orang lain daripada dirinya sendiri dalam urusan dunia demi untuk akhirat (As-Syamali, 2003, Maktabah Syamilah)

الايثار: تقديم الغير على حظ النفس في حظوظ الدنيا رغبة في حظوظ الآخرة
(الشوكاني، فتح القدير)

Itsar adalah mendahulukan orang lain dari pada urusannya sendiri pada urusan dunia demi untuk akhirat kelak (As Syaukani, Fatkhul Qodir, Maktabah Syamilah).

Secara garis besar, pengertian *itsar* menurut ketiga ulama tersebut adalah “tindakan mendahulukan orang lain atas dirinya sendiri dalam hal keduniaan dengan sukarela karena semata mengharap akhirat”.

Meskipun ada sedikit perbedaan, ketiga ulama tersebut menjelaskan pengertian *itsar* dengan kata kunci yang sama, yaitu mendahulukan, mengutamakan atau menolong orang lain, tentang urusan keduniawian yang didasari dorongan dan keyakinan atas nilai dan ajaran agama. Seseorang dikatakan memiliki ciri pribadi *itsar* jika telah mampu mengalahkan kepentingan dirinya (ego) dan dengan suka rela dan tulus menolong dan berkorban untuk orang lain dalam hal yang berhubungan dengan kebutuhan hidup fisik, ekonomi dan sosial dan agama. Dalam tindakan *itsar* terdapat unsur ucapan, sikap dan tindakan yang bermakna positif bagi diri sendiri dan orang lain.

Menurut al Jurjani, *itsar* adalah :

"الايثار : أن يقدم غيره على نفسه في النفع له والدفع عنه، وهو النهاية في الأخوة"

Artinya : Mengutamakan orang lain atas dirinya dalam hal yang bermanfaat baginya dan menjauh dari dirinya, dan ini merupakan puncak ukhuwah. (As Syamali, Maktabah Syamilah).

Al jurjani menambahkan kata kunci sekaligus memberi konteks yang jelas terhadap *itsar* yaitu *itsar* sebagai '*puncak ukhuwah*'. Berdasarkan kata kunci ini maka dapat dipahami bahwa tindakan *itsar* (*altruis*) tidak muncul secara tiba – tiba. *Itsar* tumbuh seiring tumbuhnya rasa persaudaraan, *ukhuwwah*, melalui pendidikan, latihan dan pembiasaan seiring pertumbuhan usia seseorang.

Maka dapat dikatakan bahwa pribadi *mu'tsir*, yang memiliki *itsar*, dapat tumbuh dengan baik jika dilandasi tumbuhnya kondisi mental yang sehat, empatik, mampu dan percaya kepada diri dan orang lain. Dengan landasan ini seseorang mampu menjalin hubungan yang tulus, dan berkomunikasi dengan jujur, serta membangun persaudaraan yang dekat dengan orang lain. Sebab hanya dengan kondisi psikologis dan tingkat pemahaman tersebut seseorang mampu mencapai puncak persaudaraan yaitu *itsar*, yang ditandai dengan kerelaan bekerja sama, menolong dan berkorban untuk orang lain dengan tulus tanpa mengharapkan imbalan dari sesama, tetapi meniatkan dengan ikhlas hanya untuk Allah SWT.

Itsar (altruisme) didefinisikan oleh Khalid (2003) “anda lebih mengutamakan kawan dari pada diri anda sendiri” (p.167). Selanjutnya, Khalid (2003) dalam bukunya mengutip sebuah hadis riwayat Bukhori, nomor hadis 3782, yang mengkisahkan dialog antara Nabi SAW dengan kaum Anshar tentang ajakan Nabi untuk bertindak *itsar*. Setelah kaum Anshar bersedia berbagi kebun, Nabi SAW berkata : Bagaimana kalau yang selain itu ?” mereka lalu bertanya, “Apa yang Anda maksud dengan ‘sesuatu yang selain itu’ ya Rasullullah ?” Beliau berkata, “Bagilah bibit kepada mereka”. Mereka menjawab,”Baiklah ya Rasullullah. Lalu ditukar dengan apa ?“. Nabi SAW menjawab, “Kalian akan mendapat surga!”. (p.185). Pengertian ini menegaskan bahwa tujuan akhir dari *itsar* adalah ridho Allah swt.

Menurut Abu Khafish Annaisaburi, *itsar* adalah :

"الإيثار : أن يقدم حظوظ الأخوان على حظك في أمر أخرجتك ودينيا(أبي حفص النيسابوري)

Itsar adalah mendahulukan persaudaraan di atas kepentingan pribadi dalam urusan dunia dan akhirat (As Syamali, Maktabah Syamilah).

Menurut beliau, perilaku *itsar* didasari oleh motif untuk mendekat dan hidup lebih nyaman bersama orang lain dalam semangat persaudaraan. Perilaku *itsar*

dapat diwujudkan melalui sikap dan tindakan mendahulukan kepentingan orang lain dan mengalahkan serta menekan ego pribadi dengan sukarela dan tulus. Dengan kata lain, perilaku *itsar* adalah perilaku sosial yang tanpa pamrih untuk urusan dunia yang tidak bertentangan dengan urusan akhirat.

Ibnu Qayyim dalam kitab *Madarijus Salikin*, pada buku kedua bab *itsar* menyatakan bahwa orang yang mu'tsir, yang mendahulukan orang lain, memenuhi ajakan kemurahan hati dan kedermawanan. Sedangkan orang yang kikir, yaitu orang yang menginginkan apa yang ada pada orang lain, mengajak kepada kebakhilan (1334H, p.302). Maka, *itsar* mendekatkan manusia dengan Allah dan sekaligus mendekatkan manusia dengan manusia lain. Sebab motif dan tujuan *itsar* tiada lain kecuali untuk meraih ridho Allah. Maka, bukanlah termasuk *itsar* jika mendatangkan murka-Nya meskipun mendatangkan ridho dari sesama manusia.

Berdasarkan hasil analisis dan sintesis terhadap beberapa pengertian yang telah diuraikan di atas. Penulis menyimpulkan bahwa pengertian *itsar* adalah sikap dan tingkah laku yang mendahulukan, mementingkan, menolong, berkorban dan berderma untuk orang lain dengan tulus dan tanpa pamrih, hanya semata-mata untuk meraih ridho Allah SWT. Serta kesediaan seseorang untuk bersikap dan bertindak jujur dan peduli sebagai modal dalam menjalin kerja sama yang harmonis dalam kehidupan sosial dan kehidupan sehari-hari ”.

2.3.3 Aspek dan Komponen *Itsar*

Sebagai bahan perbandingan dan untuk mempermudah analisis konseptual, penulis kutipkan beberapa definisi altruism menurut sarjana Barat. Salah satunya adalah menurut Crowford (2010) yang mendefinikan altruism sebagai “ panggilan untuk membantu melayani orang lain tidak ada yang diharapkan akan diterima sebagai balasannya” (p.17).

Altruisme didefinisikan oleh Santrock (2003), sebagaimana dikutip oleh Pujiyanti (2009) adalah minat yang tidak mementingkan diri sendiri untuk menolong orang lain. Dan *altruisme* secara umum adalah sejenis tindakan sukarela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun. Tindakannya semata untuk memberikan

suatu kebaikan. Dalam pengertian ini tindakan altruis dipahami sebagai aktifitas sosial, menolong, sukarela dan untuk tujuan kebaikan sesama manusia.

Kail & Cavanaugh (2000), dalam Pujiyanti(2009), menjabarkan pengertian altruism merupakan perilaku yang dikendalikan oleh perasaan bertanggung jawab terhadap orang lain, misalnya menolong dan berbagi (p.4). Dalam pengertian ini, motif altruisme adalah implementasi nilai tanggung jawab dalam praktek kehidupan sehari-hari yang diekspresikan dalam bentuk perilaku peduli, menolong dan berbagi serta berderma kepada orang yang tidak dikenal sekalipun.

Ibnu Qayyim (1334 H), mengulas 3 jenis atau dimensi *itsar* sebagai penjelasan dari konsep Al Harawiy dalam syarah *Manazilus Sa'irin*, yang beliau tulis yaitu :

- 1). Engkau Engkau lebih mengutamakan manusia daripada dirimu sendiri, dalam perkara yang tidak mengusik agamamu, tidak memotong jalanmu dan tidak meru-sak waktumu.
- 2). Mengutamakan ridha Allah daripada ridha selain-Nya, sekalipun berat cobaan-nya, berat kesulitannya, dan lemah usaha dan badannya.
- 3). Menisbatkan *itsar* kepada Allah dan bukan kepada dirimu. (p.303)

Ketiga dimensi *itsar* tersebut tersebut seakan bersifat hirarkhis, tetapi juga sekaligus berupa siklus yang berkesinambungan. Maka berdasarkan teori tersebut, dapat dipahami bahwa puncak dari perilaku *itsar* adalah penisbahan segala amal yang secara kasat mata terlihat serupa dengan kegiatan sosial, hanya kepada Allah SWT.

Ibnu Qayyim, dalam *Madarijusus Salikin* (1334 H) seperti menempatkan kedermawanan dan *itsar* ibarat dua sisi dari kepingan uang logam. Keduanya tidak dapat dipisahkan. Lebih lanjut beliau menyatakan bahwa aspek-aspek kedermawanan atau *itsar* ada sepuluh jenis, yang meliputi :

- 1). Kedermawanan dengan pengorbanan jiwa. Ini merupakan tingkatan yang paling tinggi. Manusia jenis ini ikhlas mengorbankan dirinya untuk mencapai ridho-Nya.
- 2). Kedermawanan dengan kekuasaan. Kedermawanan orang yang memiliki kekuasaan membuatnya tidak mempedulikan kekuasaannya dan dia lebih mengutamakan keperluan orang lain yang perlu dibantu.
- 3). Kedermawanan dengan kesenangan, ketenangan dan istirahatnya. Dia menga-

baik waktu istirahatnya untuk berpayah-payah demi kemaslahatan orang lain, sampai-sampai dia tidak sempat tidur. 4). Kedermawanan dengan ilmu. Ini juga termasuk tingkatan yang paling tinggi, karena mendermakan ilmu lebih baik daripada mendermakan harta, karena ilmu lebih mulia daripada harta. 5). Kedermawanan dengan memanfaatkan kedudukan, seperti meminta tolong kepada seseorang untuk menemui seorang pemimpin. 6). Kedermawanan dengan memanfaatkan badan dengan berbagai jenisnya. 7). Kedermawanan dengan kehormatan diri, seperti yang dilakukan Abu Dhamdham, seorang shahabat. 8). Kedermawanan dengan kesabaran dan menahan diri. Ini merupakan tingkatan yang mulia dan lebih bermanfaat bagi pelakunya daripada mendermakan harta. Tidak ada yang bisa melakukannya kecuali orang yang memiliki jiwa besar. Siapa yang tidak bisa menjadi dermawan dengan hartanya, maka dia bisa berderma dengan kesabarannya. 9). Kedermawanan dengan akhlak, perilaku dan budi pekerti yang baik. Kedermawanan ini tingkatannya di atas tingkatan kedermawanan dengan sabar, menguasai diri dan maaf. 10). Kedermawanan dengan membiarkan apa yang ada di tangan manusia dan tidak menengok kepadanya serta tidak mengusiknya dengan apa pun. (p.304-306).

Berdasarkan telaah literature sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, dan analisis perbandingan antara definisi *itsar* menurut sarjana Muslim dan *altruism* menurut sarjana Barat, meskipun tidak sama persis, namun menurut hemat para penulis, *itsar* dapat disinonimkan dengan *altruisme*. Kesimpulan peneliti ini didasarkan pada tiga alasan. Pertama bahwa secara deskriptif, definisi tindakan *itsar* dan *altruism* merupakan tindakan etis, yang memiliki tujuan yang sama, yaitu kemuliaan hidup. Kedua, *itsar* dan *altruism* didefinisikan sebagai lawan dari *egoisme*. Ketiga, *itsar* dan *altruisme*, keduanya adalah tindakan yang didasari motif-motif non materiil, atau lebih tepatnya motif spiritual. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka aspek-aspek yang merupakan indikasi perilaku *itsar*, dirujuk dari *altruism* dengan mempertimbangkan pendapat Ibnu Qayyim di atas.

Menurut Einsberg dan Musen bagaimana dikutip Pujiyanti (2009) hal-hal yang termasuk dalam aspek dari perilaku altruis adalah kepedulian (*caring*) terhadap sesama, kesediaan berbagi (*sharring*), kemauan untuk bekerja sama

(*cooperative*), mudah membantu (*helping*), sudi berderma, bersedekah (*donating*), satu kata dengan tindakan (*honesty*) dan kedermawanan, serta memberi tanpa menunggu diminta (*generosity*) (p.8).

Akan tetapi, dalam penelitian ini, dengan mempertimbangkan adanya kesamaan indikator perilaku yang sebagaimana dipaparkan oleh Mussen & Eisenberg dan dimensi *itsar* serta jenis kedermawanan menurut Ibnul Qayyim, dan untuk memenuhi aspek kesederhanaan (*parsimony*) dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk memodifikasi aspek – aspek dan indikator dari perilaku *itsar* atau *altruisme*. Adapun aspek–aspek dan indikator *itsar* sebagai acuan dalam penelitian ini selengkapnya adalah sebagai berikut :

- a. *Caring* (peduli hak dan kesejahteraan orang lain), indikatornya :
 - Bersedia mengucap salam, menyapa dan bertukar kabar.
 - Mendahulukan menunaikan hak orang lain.
- b. *Sharing* (kesediaan berbagi), indikatornya adalah :
 - Bersedia dan rela untuk berbagi ide, waktu, ruang, makanan rekan kerja
 - Saling berbagi hadiah untuk menguatkan kepedulian dan persaudaraan
- c. *Cooperative* (kesediaan bekerja sama) indikatornya adalah :
 - Senang melakukan suatu pekerjaan secara bersama – sama
 - Berpegang prinsip bahwa kerja sama dapat mempercepat pekerjaan
- d. *Helping* (kesediaan menolong), dengan indikator sebagai berikut :
 - Memberikan apa –apa yang berguna ketika orang lain dalam kesusahan
 - Membantu orang lain tanpa diminta
- e. Perilaku Dermawan (*donating & generosity*). Adalah dua jenis perilaku yang mirip namun berbeda. Kedermawanan dalam hal harta indikasinya pada tingginya keikhlasan dan besarnya jumlah yang didermakan kepada orang lain, jauh lebih dari sekedar memberi donasi. Adapun indikator perilaku ini adalah :
 - Senang terlibat kegiatan pengumpulan dana sosial
 - Menyumbang tanpa mengharapkan imbalan dari sesama manusia
- f. Kejujuran dalam tingkah laku dan ucapan (*honesty*), indikatornya terdiri dari :
 - Memiliki sikap jujur dan terbuka dalam bergaul
 - Terbiasa berbicara santun, lembut dan apa adanya (Pujiyanti,2009,p.8)

Sementara itu, Mayer (1996) sebagaimana dikutip Pujiyanti (2009) menjelaskan bahwa karakteristik dari tingkah laku altruisme dikenali dari tanda – tanda antara lain adalah sebagai berikut :

1. *Empathy*, altruisme akan terjadi dengan adanya empati dalam diri seseorang. Seseorang yang paling altruisme merasa diri mereka bertanggung jawab, bersifat sosial, selalu menyesuaikan diri, toleran, dapat mengontrol diri, dan termotivasi membuat kesan yang baik.
2. *Belief on a just world*, karakteristik dari tingkah laku altruisme adalah percaya pada “*a just world*”, maksudnya adalah orang yang altruis percaya bahwa dunia adalah tempat yang baik dan dapat diramalkan bahwa yang baik selalu mendapatkan “hadiah” dan yang buruk mendapatkan “hukuman”. Dengan kepercayaan tersebut, seseorang dapat dengan mudah menunjukkan tingkah laku menolong (yang dapat dikategorikan sebagai “yang baik”).
3. *Sosial Responsibility*, setiap orang bertanggung jawab terhadap apapun yang terjadi pada orang lain, sehingga ketika ada seseorang yang membutuhkan pertolongan, orang tersebut harus menolongnya. Tanggung jawab sosial dimanifestasikan dalam perilaku altruis.
4. *Internal LOC*. Karakteristik selanjutnya dari orang yang altruis adalah mengontrol dirinya secara internal. Berbagai hal yang dilakukannya di motivasi oleh control internal (misanya kepuasan diri). Motivasi yang mendasari perilakunya adalah motivasi intrinsik. Dengan motif ini individu lebih mudah mengatur dirinya sendiri.
5. *Low egocentricm*, Seorang yang altruis memiliki keegoisan yang rendah. Dia mementingkan kepentingan lain terlebih dahulu dibandingkan kepentingan dirinya. Ukuran kepuasannya bukan pada pemenuhan terhadap dirinya sendiri, tetapi sebaliknya terhadap terpenuhinya kebutuhan orang lain (p.8).

2.3.3. Hikmah dan manfaat itsar

Itsar atau *altruis* adalah salah satu sikap dan tingkah laku mulia. Tingkah laku *itsar* tidak hanya dianjurkan, tetapi selalu dicontohkan dan dipraktikkan oleh manusia–manusia utama pada jaman dahulu sampai sekarang. Nabi Muhammad, para sahabat dan para pengikutnya adalah contoh pribadi *itsar* . Nabi dan para sahabat bukan hanya tidak mementingkan diri sendiri, tetapi

bahkan dalam bahasa lain beliau – beliau seakan tidak memikirkan kebutuhan dirinya lagi. Baju baru beliau dia hadiahkan, ribuan kambing dan onta beliau sedekahkan dan dalam pergaulan, beliau adalah manusia paling ramah, penolong dan paling dermawan. Dalam banyak riwayat diceritakan bagaimana Nabi memberi teladan dan pembelajaran kepada kaum Anshar ketika beliau mendorong mereka agar berperilaku *itsar*.

Begitu besar manfaat *itsar* bagi pelaku maupun bagi *obyek* tindakan *itsar*. Salah satu manfaat spiritual dari *itsar* adalah tumbuhnya saling mencintai di jalan Allah SWT., kebiasaan saling tolong menolong dalam ketaatan kepada Allah dan Rasul, serta sikap mensucikan dan mengagungkan kebenaran (QS 103:3). *Itsar* juga menjadi sebab tumbuhnya *equality* atau persamaan bagi sesama (QS 49:13), serta tumbuhnya sikap saling menghormati dan persamaan sebagai bagian dari komunitas (*sense of community*) dalam kehidupan sosial.

Secara individu *itsar* atau altruisme menurut Khalid (2003) akan mendatangkan keberkahan, rasa bahagia (*positive feeling*), kepuasan dan lapangan hati sebagai dampak dari menjauhnya sikap dan tingkah laku egois. Pribadi yang dominan dengan *itsar* dan tumbuh menjadi pribadi yang berfungsi penuh dalam komunitasnya karena memiliki kondisi kejiwaan yang sehat dan jauh dari kecemasan. Perilaku prososial atau altruism sebagai perilaku yang memiliki intensi untuk mengubah keadaan fisik atau psikologis penerima bantuan dari kurang baik menjadi lebih baik, dalam arti secara material maupun psikologis, maka dapat dikatakan bahwa perilaku altruis berguna untuk membantu meningkatkan kesejahteraan atau *well being* orang lain.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa perilaku prososial atau altruis adalah segala bentuk perilaku yang memberikan konsekuensi positif bagi si penerima, baik dalam bentuk materi, fisik ataupun psikologis, meskipun tidak memberi keuntungan material yang spontan bagi pelakunya. Bentuk yang paling jelas dari tindakan prososial atau altruis adalah perilaku menolong, berbagi, bersedekah, berkorban dan berderma.

Dengan kata lain, suatu tindakan altruistic adalah tindakan mengasihi atau memperlakukan sesama manusia dengan baik semata-mata untuk tujuan kebaikan orang lain tanpa disertai oleh muatan kepentingan orang yang mengasihi atau

menolong. Maka, tindakan altruistik yang ideal, bersifat konstruktif, membangun, mengembangkan dan menumbuhkan kehidupan harmonis di antara sesama.

Sejumlah penelitian tentang tindakan altruis (*itsar*) dan pengaruhnya terhadap orang lain telah banyak dilakukan. Salah satunya oleh Pradel, Euler, dan Fetchenhauer dalam tulisan Ellers (2010) yang menyatakan bahwa dalam bertindak altruis, seseorang mendasarkan kepada informasi tentang kesetiaan dan loyalitas orang lain terhadap temanya (p.38). Maksud dari kesimpulan tersebut adalah bahwa satu tindakan altruis bisa mendorong tumbuhnya tindakan altruis yang lain pada diri sendiri maupun pada orang lain yang mengetahui.

Ternyata temuan empiris tersebut disokong oleh penemuan Ellers (2010) dalam penelitian lapangan yang menyimpulkan bahwa 1) seseorang lebih suka bekerjasama dengan orang yang dia ketahui (*tingkat altruism*), 2) seseorang akan lebih *altruis* jika mengetahui atau memiliki informasi tentang *altruisme* partnernya, 3) seseorang akan berusaha lebih altruis dibandingkan *altruisme* partner (p. 42-43). Kesimpulan ini mengisyaratkan adanya manfaat psikologis dan motivatif *altruisme* terhadap tumbuhnya benih *altruisme* orang lain. Dapat dikatakan bahwa kebutuhan seseorang untuk diakui sebagai bagian dari sebuah komunitas dapat terpenuhi melalui hikmah *itsar* (altruism). Manfaat ini lebih tegas dapat dikatakan bahwa dalam konteks sosial, sebuah tindakan belum dikatakan altruis jika tindakan tersebut tidak memberikan manfaat secara sosial dan psikologis kepada masyarakat.

Suatu tindakan *altruistic* tidak berhenti pada pembuatan itu sendiri, tetapi berlanjut ke arah tingkah laku produktif dan menghindari munculnya mentalitas kebergantungan. Prinsip tersebut disebut moralitas altruistik, dimana tindakan menolong tidak sekedar mengandung kemurahan hati atau belas kasihan, tetapi diresapi dan dijiwai oleh kesukaan memajukan sesama tanpa pamrih.

Moralitas *altruistic* (*reciprocal altruistic*) dapat kita temukan pada dialog (penolak bantuan) antara sahabat *muhajirin*, Abdurrahman bin Auf, dengan sahabat *anshar* sebagaimana diriwayatkan dalam hadist sahih. Secara rinci peristiwa tersebut berdasarkan hadist riwayat Imam Bukhari, bahwa Sa'ad bin Rabbi' telah menawarkan kepada Abdur Rahman bin Auf setelah keduanya

dipersaudarakan oleh Nabi SAW untuk bersedia diberi separuh dari hartanya, salah satu dari rumah nya dan salah satu dari istrinya untuk dicerai, lalu disuruh menikahinya. Maka Abdurahman bin Auf berkata kepada Sa'ad bin Rabi' "Semoga Allah memberkahi keluargamu, Semoga Allah memberkahi rumahmu, dan semoga Allah memberkahi hartamu, sesungguhnya aku adalah seorang pedagang, untuk itu tunjukilah aku dimana pasar."

Tentang hal tersebut Khalid (2003) menulis bahwa, kecerdasan dan kepekaan emosional seorang Abdurrahman bin Auf yang luar biasa menjadi rujukan istimewa bahwa dalam masyarakat yang 'normal', perilaku altruis mampu membangkitkan kesadaran terhadap kemandirian dan kepercayaan pada kemampuan diri karena adanya dukungan emosional orang lain. Abdurrahman bin Auf, dengan rendah hati dan rasa terima kasih menolak pemberian modal materil berupa harta, tetapi mengajukan permohonan lain dalam bentuk dukungan psikologis dan sosial.

Inilah gambaran itsar yang langka dan hampir tidak akan kita dapatkan lagi di masa kini, yang kemudian dibalas dengan sikap 'iffah (kehati-hatian, yang mulia dan bijaksana). Keduanya menampilkan contoh ideal sikap masyarakat Islam yang dibangun oleh Rasulullah SAW di Madinah, yang senantiasa kita idam – idamkan sebagai bentuk ideal sebuah masyarakat.

Dari hal tersebut, seorang yang *altruis* bukan saja dituntut memiliki tanggung jawab dan pengorbanan yang tinggi, namun juga keikhlasan yang luar biasa. Al Qur'an Surat Ali Imron (3) ayat 92 menyatakan :

لَنْ تَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ

"Kamu sekali-kali tidak sampai kepada kebajikan (yang sempurna), sebelum kamu menafkahkan sebagian harta yang kamu cintai. Dan apa saja yang kamu nafkahkan, maka sesungguhnya Allah mengetahuinya".

Perilaku menolong akan berdampak terhadap meningkatnya kesadaran sosial pada diri si penolong. Individu dengan kesadaran sosial yang tinggi dan rasa kemanusiaan yang besar akan lebih mementingkan kepentingan orang lain, dan karenanya mereka akan menolong tanpa memikirkan kepentingan sendiri dan

pertolongan yang diberikan pun cenderung ikhlas dan tanpa pamrih. Hal ini dapat dimengerti karena *itsar*, yang dilandasi niat tulus dan ikhlas dapat memberikan kepuasan dan kesenangan psikologis tersendiri (*positive feeling*) bagi si pelaku, pengalaman yang ‘menyenangkan’ memiliki daya tarik bagi pelakunya untuk mengulangi. Hal ini juga terjadi dalam perilaku altruis, meskipun ini bukan tujuan dari tindakan altruisme. Perasaan puas ini lebih tepat disebut sebagai hikmah.

Secara berkelompok, perilaku *itsar* banyak dipraktekkan dan dicontohkan oleh kaum *Muhajirin* dan *Anshar*. Kaum *Anshar* adalah kelompok manusia yang secara kolektif memiliki perilaku *itsar*, bahkan dapat dikatakan sebagai bentuk *itsar* kolektif yang amat langka. Nabi SAW berhasil mendidik kaum *Anshar* sehingga mereka mampu dengan ikhlas tidak hanya berbagi rumah, tanah, dan pekerjaan, tetapi juga akan menawarkan akan menceraikan salah satu istrinya untuk diperistri oleh sahabat *Muhajirin* yang baru dipersaudarakan, jika mereka mau menikahnya.

Kemudian perilaku kaum (kelompok) *Muhajirin* dan *Anshar* diabadikan dalam Al – Qur’an yang berbunyi :

وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي
 صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِمَّا أُوتُوا وَيُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ
 شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Dan orang-orang yang telah menempati Kota Madinah dan telah beriman (*Anshar*) sebelum (kedatangan) mereka (*muhajirin*), mereka mencintai orang yang berhijrah kepada mereka. Dan mereka tidak memiliki keinginan dalam hati mereka terhadap apa-apa yang diberikan kepada mereka (orang *muhajirin*); dan mereka mengutamakan (orang – orang *Muhajirin*), atas diri mereka sendiri. Sekalipun mereka memerlukan (apa yang mereka berikan itu). Dan siapa yang dipelihara dari kekikiran dirinya, mereka itulah orang-orang yang beruntung. (Al-Qur’an, Al Hasyr, ayat 9).

Menurut Khalid (2003) ada beberapa Hadits Nabi sebagaimana tercantum dalam Sahih Bukhari yang memberi ‘penjelasan tambahan’ terhadap isi ayat di atas, salah satunya yang berbunyi :

لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ (أَحَدٌ-عَبْدٌ) حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ
الكتاب : صحيح البخاري

“ Dan belum (sempurna) iman seorang diantara kamu sehingga kamu mencintai saudaramu seakan engkau mencintai dirimu sendiri”.(p.177).

Hadist tersebut menurut Khalid (2003), menunjukkan kaitan yang erat antara *itsar* dengan tingginya kualitas keimanan seseorang. Bahkan menurutnya, keimanan seseorang tidak sempurna kecuali anda memiliki sikap altruism pada dirimu (p.177). Pendapat ini seakan membenarkan teori *reciprocal altruism* yaitu, antara kualitas keimanan dan tindakan altruis ada hubungan timbal balik. Maka secara spiritual altruism menjadi mekanisme pemelihara kualitas keimanan seorang dan secara ekonomis memungkinkan terjadinya pemerataan kesejahteraan baik kesejahteraan ekonomis maupun kesejahteraan psikologis (*psychological well being*). Pendapat ini tidak berlebihan jika disimak penjelasan dan uraian lebih lengkap tentang *itsar* yang beliau paparkan dalam buku yang berjudul *As-Sabr wa al-Dawq* (Akhlaqul Mu'min) yang telah diterjemahkan menjadi Sabar dan Bahagia, 3 Metode Nabi mencerdaskan Emosi.

2.5. Penelitian – penelitian Terdahulu

Meskipun tema kepuasan kerja tidak tergolong baru, penelitian tentang kepuasan kerja dan beberapa faktor yang berhubungan dengan variabel tersebut masih terus dilakukan. Dengan mengacu kepada rumusan masalah penelitian dan tujuan penelitian ini, sebagian dari hasil penelitian pada tema kepuasan kerja yang berhasil penulis kutip, kami paparkan pada sub bagian dibawah ini.

2.5.1. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja

Populeritas variabel kecerdasan emosional (EI) dalam telaah psikologi organisasi baru menarik pada 10 tahun terakhir ini. Oleh karena itu, diantara sedikit penelitian pada sub tema ini, beberapa penelitian terdahulu dan bukti empiris yang berhasil ditemukan oleh peneliti dari berbagai belahan dunia yang penulis akses dari media internet, antara lain adalah :

a) Penelitian yang dilakukan Al Hajj dan Dagher (2010) pada pekerja yang memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti pegawai bank, pendidik,

petugas kesehatan dan perdagangan, yang seluruhnya berjumlah 150 responden. Mereka menyimpulkan bahwa ada korelasi yang kuat antara kecerdasan emosional dengan beberapa aspek dari kepuasan kerja pada pekerja publik, khususnya di Libanon (Al Hajj & Dagher, 2010, p.76).

Aspek kepuasan kerja yang memiliki hubungan positif sesuai riset Al Hajj & Dagher dalam laporan penelitian yang dipublikasikan pada jurnal *The Business Review*, Cambridge, Vol. 16, Num 2, December, 2010 dengan judul: *An Empirical Investigation of the Relation Between Emotional Intelligence and Job Satisfaction in the Lebanese Service Industry*, secara spesifik adalah aspek *supervision, co-worker* dan aspek *nature of work*. Ketiga aspek atau dimensi kepuasan kerja ini masing-masing berkorelasi positif dengan kecerdasan emosional yang diukur menggunakan skala WLEIS (*Wong Law Emotional Scale*). Adapun variabel kepuasan kerja, diukur menggunakan kuisioner yang dikembangkan Spector yaitu JSS (*Job Satisfaction Survey*) (p.75).

b) Studi yang lain tentang *kecerdasan emosional dan hubungannya dengan kepuasan kerja serta komitmen kerja* pada lokasi dan responden yang berbeda, dilaporkan oleh Vanmathy Anbarasan, & Mehta Nikhil K, pada Jurnal: *Synergi*, July, 2010, Vol.VIII No. II) Pada studi di atas, besaran angka korelasi positif dilaporkan bervariasi antara 0,22-0,57 (Anbarasan, 2010, p.35)

c) Sedangkan penelitian Chiva (2008) dengan responden tenaga kerja pada pabrik keramik besar di Spanyol, menghasilkan kesimpulan bahwa ada korelasi antara kepuasan kerja umum dengan variabel kecerdasan emosional meskipun lemah (p.689). Namun, bersama-sama variabel *Organizational Learning Capability* (OLC), yakni OLC sebagai variabel mediator, ternyata korelasi antara EI, OLC dan kepuasan kerja menunjukkan angka yang signifikan (p.692). Chiva menyarankan diadakan penelitian lanjutan untuk menemukan dan mengumpulkan data yang lebih mendalam tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kecerdasan emosional melalui desain penelitian kualitatif (p.693).

d) Bostjancic (2010), dalam publikasi penelitian pada jurnal *Studia Psychologica*, 52, 2010, yang berjudul: *Personality, Job Satisfaction, and Performance of Slovenian Manager: How big is the Role Emotional Intelligent on This?*, menemukan bukti bahwa pada responden yang bekerja sebagai manager di

Slovenia, ternyata kecerdasan emosional mereka berkorelasi dengan kepuasan kerja, khususnya kepuasan terhadap bawahan (*co-worker*) dengan korelasi sebesar ($r= 0,35$). Korelasi ini menjelaskan peran penting kemampuan memahami dan mengelola emosi serta hubungan dengan rekan kerja yang menjadi pendorong munculnya iklim dan suasana kerja yang positif. Dengan suasana kerja yang positif, motivasi dan kepuasan kerja meningkat (p.215). Dalam analisis statistik korelasional lanjutan, Bostjancic (2010) menemukan angka korelasi $r=0,26$ dengan $p>0,01$ antara sub variabel *Understanding Emotion* dengan dimensi *co-worker* pada kepuasan kerja (p.213). Penemuan ini penting untuk menjelaskan peran kecerdasan emosional. Perlakuan cerdas para manager terhadap bawahan (*co-worker*) membantu mereka berkinerja optimal, dan pada gilirannya menimbulkan perasaan puas pada manager tersebut.(p.213).

f) Nuraida Hidayati (2001), dalam penelitian yang berjudul *Keterkaitan Dan Perbedaan Kepuasan Kerja Dilihat Dari Dimensi Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karyawan Pada Unit Kerja Penunjang/ Pendukung Dan Unit Kerja Pokok Di BPK Jakarta*, memaparkan temuan bahwa ada korelasi positif dengan koefisien moderat antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja pada pegawai atau karyawan BPK Jakarta. Angka korelasi yang ditemukan sebesar 0,35 pada karyawan penunjang dan 0,546 pada pegawai di unit pokok. Korelasi tersebut signifikan pada tingkat 95% (p.927). Pada penelitian ini kepuasan kerja diukur dengan skala sikap yang dirancang sesuai konsep MSQ (*Minnessota Satisfaction Quitioner*) dan kecerdasan emosional diukur dengan skala sikap berbasis teori *Emosional Competence* dari Goleman (p.56).

Beberapa hasil penelitian sebagaimana dikutip oleh peneliti memang dilakukan pada responden dengan karakteristik dan jenis pekerjaan yang berlainan terutama dengan pekerjaan responden dalam penelitian ini. Namun bagi peneliti, hasil penelitian tersebut dapat dijadikan penguat dengan alasan bahwa kepuasan kerja adalah masalah yang universal dan dirasakan oleh pekerja pada berbagai jenis pekerjaan.

2.5.2 Hubungan antara Itsar (Altruism) dengan Kepuasan Kerja

Meskipun belum ditemukan hasil penelitian yang murni menggunakan terminologi *itsar* sebagai variabel penelitian, namun *altruisme*, banyak menarik

minat peneliti. Piliavin J.A.(2005), sebagaimana dikutip oleh Greenbalt (2007), melaporkan bahwa menjadi suka relawan, berkorelasi positif terhadap kesejahteraan psikologis dan kesehatan (*self-reported health*) (p.25). Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan antara perilaku sosial dengan kepuasan psikis. Berdasarkan temuan ini, Greenbalt mengatakan bahwa tindakan kemurahan hati (*altruism*), yang mereka lakukan dengan tujuan murni (*ikhlas*) ataupun tujuan tidak murni (*riya'*), berdampak meningkatkan kesejahteraan psikologis, setidaknya memunculkan perasaan puas. Logika *lingkaran altruisme*, yaitu jika seseorang rela melakukan sesuatu tindakan, mungkin didasari motif untuk kesenangan pribadi, dan orang bisa saja hanya melakukan perbuatan yang memberikan kesenangan pribadi, mungkin akan terus ada dan merupakan salah satu penjelasan terhadap muncul atau tidaknya tindakan altruisme dalam konteks psikologis dan sosial.

Namun terlepas dari motif yang mendasarinya, menurut Greenbalt (2007), tampaknya bahwa suatu tindakan altruistis mampu meningkatkan kesejahteraan (kepuasan psikologis) baik pemberi dan penerima (p.26). Temuan ini sejalan dengan pendapat Khalid (2003) bahwa tindakan *itsar* mampu mendatangkan perasaan positif (*positive feeling*) khususnya bagi pelakunya. Adapun bagi pihak yang ditolong, perasaan positif juga dapat muncul sebagai dampak positif adanya perhatian, empati dari penolong, dan berkurangnya beban dari masalah setidaknya beban psikologis maupun beban riil yang dihadapi. Perasaan positif, yang sejenis dengan perasaan puas, bersifat *contagious*, yaitu mempengaruhi diri subyek dan lingkungan sosial di sekitar subyek. Maka pantas diduga bahwa *itsar* berpengaruh terhadap kepuasan kerja berdasarkan alasan tersebut.

2.5.3. Hubungan antara Spiritualitas dengan Kepuasan Kerja

Tema spiritualitas kerja belakangan ini sedang trend seiring dengan dijulikinya abad 21 sebagai abad spiritual dan semakin populernya sub tema ini pada diskursus manajemen organisasi. Beberapa hasil penelitian mutakhir dengan seting dan lokasi berbeda tentang variabel tersebut yang dijadikan rujukan dalam tesis ini antara lain adalah :

a) Ann Spjut (2004), dalam disertasi yang berjudul *Effect Of Spirituality on Job Satisfaction of Clinical Laboratory Science Professionals*, memaparkan bahwa ada

pengaruh langsung yang cukup kuat dari variabel spiritualitas terhadap kepuasan kerja pada pekerja laboratorium dengan nilai $T=4,00$ melalui uji statistik dengan analisis faktor menggunakan pendekatan SEM (Structured Equation Model). Pengaruh yang sama kuat secara tidak langsung tetap muncul ketika dalam analisis disertakan variabel mediator *personal growth* (p.118-125).

Kepuasan kerja pada penelitian tersebut diukur dengan instrument *Job Descriptive Index* (JDI), sementara variabel spiritualitas diukur dengan instrument skala sikap hasil rancangan peneliti sendiri. Uji T dalam penelitian Anna dilakukan oleh karena jenis data dan model pengukuran variabel yang digunakan tidak memungkinkan dilakukan analisis dengan teknik statistik korelasional maupun regresi (p.116).

b) John J. East (2005) dalam disertasinya berjudul: *A Grounded Study on How Spirituality in The Workplace Impacts A Persons Job Satisfaction*, berdasarkan bukti-bukti yang dikumpulkannya menyimpulkan bahwa, spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kepuasan dan atau ketidak puasan pekerja terhadap pekerjaannya. Bukti yang dikumpulkan East menunjukkan bahwa pada karyawan yang memandang positif spiritualitas dan menyatakan dirinya adalah *spiritualis*, (dengan beragam kriteria mengenai spiritualitas), ternyata juga menyatakan puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan mereka muncul terhadap aspek-aspek pekerjaan yang berdimensi sosial atau lebih dikenal sebagai aktivitas membantu orang lain, '*helping-other*'.

Sebaliknya, mereka yang menyatakan dirinya tidak spiritual cenderung mengukur kepuasannya berdasarkan ukuran material, gaji, dan fasilitas lain. Mereka meningkat kepuasannya jika secara '*moneter*' ada peningkatan. Sebab, bekerja bagi mereka adalah mengumpulkan uang, dan memperoleh promosi, yang berarti akan mendapatkan tambahan uang lagi (p.134).

Sejalan dengan penemuannya, East (2005) menyarankan kepada para manager agar tidak ragu untuk menggunakan hasil penelitiannya sebagai rujukan dalam meningkatkan kepuasan para pekerja dengan memberikan perhatian lebih besar terhadap aspek spiritualitas pekerja dan organisasi (p.136-138). East (2005) melakukan riset melalui studi fenomenologis dan wawancara mendalam terhadap sejumlah responden yang bekerja di lingkungan kampus, organisasi sosial *religius*

dan *non religious* yang bekerja di bagian Indiana, Amerika Serikat. Wawancara dilakukan dalam beberapa siklus atau sesi wawancara sesuai kesepakatan dengan responden.

c) Penelitian yang dilakukan Kolodinsky, Robert W., Giacalone, Robert A, Jurkiewicz, Carrole L. (2008) berjudul *Workplaces Values and outcomes: Exploring personal, Organizational and Interactive workplaces spirituality*, dengan lima kelompok sampel pekerja yang berbeda ternyata mendukung kesimpulan East di atas. Menurut Kolodinsky,dkk. (2008), Spiritualitas individu dan spiritualitas organisasi adalah prediktor positif terhadap kepuasan kerja intrinsik maupun ekstrinsik baik secara *parsial* maupun secara bersama (p.472).

d) Sedangkan K.Komala dan L.S. Ganesh (2007) dalam laporan penelitian sebagaimana dipublikasikan dalam *Journal Bussines Review* edisi pertama Volume VII tahun 2007 yang berjudul : *Individual Spirituality at Work and Its Correlations With Job Satisfaction And Burnout : An Exploratory Study Among Health Care Professionals*, menemukan bukti korelasi yang positif dan signifikan antara spiritualitas para pekerja bidang kesehatan (dokter dan perawat) dengan kepuasan kerja, dan korelasi negatif antara spiritualitas individu dengan menurunnya semangat kerja (*burnout*) (p.128).

Penelitian tersebut dilakukan pada beberapa rumah sakit besar di India dengan responden sebanyak 237 orang pekerja yang terdiri dari dokter, kardiolog, dan perawat. Untuk mengukur kepuasan kerja digunakan oleh model *Job Description Index* (JDI), untuk mengukur aspek spiritualitas menggunakan instrument *Individual Spirituality At Work* (ISAW) sesuai model Kinjersky dan Srkpynek. *The Maslasch Burnout Inventory Human Service Survey* (MBI-HSS) digunakan untuk mengukur variabel *burnout* (p.126).

e) Dengan responden penelitian para pekerja pada beberapa perusahaan Indonesia, Rika G.Rahayu (2007) dalam tesisnya yang berjudul : *Pengaruh Work Places Spirituality Terhadap Employee Work Attitude Dan Organizational Citizenship Behavior* (OCB), memaparkan hasil korelasi positif antara variabel spiritualitas dengan kepuasan kerja (p.71).

Penelitian dengan sampel lebih dari 500 orang pekerja dengan keseimbangan jenis kelamin, variasi jenis pekerjaan dan latar belakang pendidikan dan

latar belakang lain dari pekerjaan ini, selain merupakan replikasi penelitian dari Milliman, juga menguji beberapa konstruk dan variabel yang di disain sendiri oleh Rahayu (p.37). Dalam penelitian ini variabel spiritualitas kerja dijabarkan dalam 3 aspek, sesuai teori dari Milliman (2003) yang meliputi aspek : a) *Meaning of Work*, b) *Sense of community at work*, dan c) *Alignment of values* .

Sejumlah penelitian yang bervariasi setting dan responden serta detail temuan sebagaimana dikutip di atas, secara keseluruhan menjadi bukti empiris sebagai rujukan ilmiah dan landasan dalam membangun kerangka berpikir dan lebih khusus dalam perumusan hipotesis penelitian sesuai tema dan judul tesis ini. Adapun kerangka berpikir dan skema pemikiran yang menjiwai penelitian ini secara lengkap diuraikan pada sub bagian di bawah ini.

2.6. Kerangka Berpikir Dan Skema Pemikiran

2.6.1. Kerangka Berpikir

Dari beragam faktor yang secara teori dibuktikan turut mempengaruhi dan membentuk kepuasan kerja seseorang, yakni faktor karakteristik individu, faktor nilai (value), faktor kondisi lingkungan kerja dan sejumlah faktor lain, dalam penelitian ini faktor yang menjadi fokus dan diasumsikan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja antara lain adalah kecerdasan emosional, itsar (altruisme) dan spiritualitas. Hubungan antara variabel kecerdasan emosional, itsar dan spiritualitas dengan kepuasan kerja, didukung oleh sekumpulan bukti empiris yang mendukung adanya korelasi antara aspek-aspek dari kecerdasan emosional, itsar dan spiritualitas dengan kepuasan kerja. Memang, hasil penelitian yang dikutip di atas memaparkan bukti pada lokasi dan karakteristik responden yang berbeda dengan penelitian ini, namun hasil studi pendahuluan dengan indikasi masalah kepuasan kerja yang diduga ada pada lokasi penelitian ini sebagaimana telah dipaparkan pada bagian pendahuluan, menjadi landasan berpikir ketika merumuskan hipotesis penelitian yang peneliti ajukan dalam penelitian ini.

Selanjutnya peneliti beranggapan bahwa akan lebih fokus dan bermanfaat optimal jika dalam penelitian ini hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung diuji lebih detil dengan menganalisis pengaruhnya pada masing-masing aspek pada setiap variabel bebas. Disamping itu, alasan praktis dan

teknisnya adalah, bahwa data yang dikumpulkan memungkinkan untuk dilakukan analisis statistik lebih rinci dengan regresi berganda.

Adapun hubungan antar masing-masing faktor atau variabel bebas dengan kepuasan kerja sebagai kerangka penelitian ini, dijelaskan secara rinci pada bagian berikut :

1. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kepuasan Kerja

Beberapa cuplikan hasil penelitian sebagaimana peneliti kutip dan paparkan pada sub bagian 2.5 di atas, memberi gambaran yang cukup komprehensif tentang keterkaitan antara variable-variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Adapun beberapa kutipan penelitian ini dirujuk ulang untuk memberikan penegasan tentang hubungan dan pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel kepuasan kerja.

Hasil penelitian kualitatif dan kuantitatif tentang hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja pada responden pekerja profesional yang dilakukan Al Hajj dan Dagher (2010) yang menyimpulkan bahwa ada korelasi yang kuat antara kecerdasan emosional dengan beberapa aspek dari kepuasan kerja pada pekerja publik khususnya kepuasan kerja yang berhubungan dengan aspek *supervision*, *co-worker* dan aspek *nature of work*, adalah rujukan yang menarik peneliti. Sedangkan Bostjancic (2010), menemukan bukti bahwa pada responden yang bekerja sebagai manager di Slovenia, ternyata kecerdasan emosional mereka berkorelasi dengan kepuasan kerja, khususnya kepuasan terhadap bawahan (*co-worker*) dengan korelasi sebesar $r = 0.35$ (p.215). Bostjancic (2010) menemukan angka korelasi antara sub variabel *Understanding Emotion* dengan dimensi *co-worker* pada kepuasan kerja (p.213). Penemuan ini penting untuk menjelaskan peran kecerdasan emosional sebagai alat bantu bagi para manager untuk memperlakukan rekan kerjanya dengan lebih cerdas. Perlakuan cerdas para manager terhadap bawahan (*co-worker*) membantu mereka bekerja optimal, dan pada gilirannya menimbulkan perasaan puas pada manager tersebut. (p.213)

Sedangkan Nuraida Hidayati (2002), memaparkan temuan korelasi positif dengan koefisien moderat antara kecerdasan emosional dengan Kepuasan kerja pada pegawai BPK Jakarta. Angka korelasi yang ditemukan sebesar 0,35 pada

karyawan penunjang dan 0,546 pada pegawai di unit pokok. Korelasi tersebut signifikan pada tingkat 95%(p.127).

Bukti–bukti empiris tersebut di atas, meskipun diteliti pada beragam responden, mampu memperkuat asumsi dan temuan pendahuluan, serta menjadi salah satu landasan yang meyakinkan peneliti untuk menguji bagaimana hubungan antara aspek-aspek kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru pada tingkat pendidikan dasar, khususnya pada guru yang bekerja di Sekolah Dwi Matra Jakarta. Hal ini penting mengingat bahwa interaksi antar guru yang cerdas secara emosional, secara timbal balik mampu memberikan perasaan positif dan memicu tumbuhnya saling pengertian, saling percaya, dan saling membantu. Iklim dan suasana yang positif di lingkungan kerja pada akhirnya dapat menumbuhkan sikap kerja yang positif dalam lingkungan sekolah, atau lingkungan kerja guru.

Dengan kata lain, peneliti berpikir dan yakin bahwa pada guru sekolah dasar, tingkat kecerdasan emosional mereka, yaitu pada aspek *self awareness, self management, social awareness dan relationship management*, berhubungan erat dengan kemampuan cara melihat, berpikir dan merasa serta bertindak dalam bekerja. Sedangkan kemampuan tersebut berkaitan erat dengan peluang mereka untuk puas atau tidak dalam bekerja.

Alasan lain yang mendasari pemikiran penelitian ini adalah hasil kajian teoritis tentang kepuasan kerja dan kecerdasan emosional (EI). Kepuasan kerja yang didefinisikan sebagai sikap positif terhadap kerja dan aspek–aspeknya, secara teoritis diasumsikan berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam memahami, menerima dan mengelola emosinya, khususnya berkaitan dengan aspek *supervision* dan *co worker*, yang merupakan obyek langsung dari emosi. Kedua variabel tersebut bersinggungan pada dimensi yang sama, yaitu emosi atau perasaan. Maka dapat diasumsikan bahwa kedua variabel tersebut dengan responden pendidik sekolah dasar juga saling berhubungan.

Perilaku berupa pikiran, ucapan dan tindakan, dalam hubungan interpersonal pada lingkungan kerja, menjadi ‘medan’ implementasi dari kecerdasan emosional seseorang. Aktivitas profesional seorang guru sebagian besar berupa interaksi dengan rekan, pimpinan (*supervisor*), wali murid dan murid serta pihak lain yang terjadi dalam rentang waktu yang relatif lama. Maka peran EI terhadap

keberhasilan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru tidak mungkin diabaikan begitu saja.

Dengan pertimbangan bahwa kondisi emosional dan sikap seseorang tidak hanya dibentuk oleh interaksinya dengan sesama manusia tetapi juga dengan lingkungan fisik dan kondisi fisik kerja, serta alasan bahwa masing-masing aspek dari kecerdasan emosional memiliki peran atau pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja guru, maka dalam penelitian ini dihipotesiskan bahwa seluruh aspek dari kecerdasan emosional (EI) baik secara partial maupun total, diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru secara umum (*overall job satisfaction*).

2. Hubungan Itsar Dan Kepuasan Kerja

Itsar adalah suatu pola perilaku mulia berdasarkan nilai utama atau ajaran agama Islam. Menurut Mujib (2006) itsar termasuk sub type kepribadian utama yang digali dari khasanah Islam. Orang yang berkepribadian Itsar dinamai *mu'tsir*. Karakter *mu'tsir* bersinonim dengan dermawan (*al-jud*) pada tingkat yang paling tinggi (p.337).

Salah satu dimensi itsar atau altruisme yang populer sebagai indikasi kemurahan hati dan keutamaan sosial adalah kedermawanan (*generosity*). Menurut Mujib (2006) dermawan adalah puncak dari tindakan itsar pada manusia berkarakter *mu'tsir* (p.338). Menurut al-Qayyim, terdapat sepuluh jenis kedermawanan. Yang tertinggi adalah dermawan dengan jiwa (*al-Nafs*) dan terendah adalah dermawan dengan kerelaan terhadap apa yang dimiliki orang lain tanpa berusaha mencampurinya (Mujib,2006,p.338). Namun dalam beberapa penelitian, perilaku pengabdian untuk masyarakat atau sukarelawan pada kegiatan dan peristiwa sosial dan agama tertentu juga di kategorikan sebagai tindakan *altruisme*.

Berdasarkan studi pustaka, *itsar* dan *altruisme* didefinisikan sebagai perilaku jujur, peduli, menolong, membantu, berderma, dan berkorban untuk orang lain, yang sarat nilai sosial dan memiliki dampak sosial yang kuat. Jika dikultivasi, maka nampak ada *gradasi* tingkah laku yang berawal dari kejujuran terhadap diri sendiri, dan kepedulian terhadap sesama, yang berpuncak kepada *itsar* dan altruisme yang ditandai dengan kedermawanan. Perbedaannya, jika altruisme mungkin saja dilandasi oleh berbagai alasan subyektif atau normatif,

maka *itsar* hanya satu landasannya yaitu keimanan kepada Allah dan keikhlasan beramal untuk meraih ridho dan balasan dari-Nya. Maka motif yang melandasi *itsar* adalah motif religius, sedangkan altruism bisa berawal dari rasa kasihan, atau keinginan menolong sebagai sesama manusia (motif kultural). Namun, tidak tertutup kemungkinan adanya tindakan altruis yang dilandasi oleh nilai-nilai yang bersumber dari ajaran ‘agama’. Sebab dalam konsep Barat, agama dipandang merupakan salah satu produk kultural.

Jika dicermati dari bukti empiris yang memperkuat asumsi hipotetis tentang manfaat dan hikmah *itsar*, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara tindakan *itsar* dengan kepuasan kerja dapat diterima sebagai hipotesa yang masuk akal. Hal ini mengingat aktifitas hubungan antar manusia adalah merupakan aspek penting di dalam organisasi yang memiliki pengaruh terhadap persepsi, pengalaman dan sikap positif maupun negatif seorang terhadap pekerjaannya.

Asumsi di atas diperkuat oleh keyakinan bahwa pribadi *itsar* adalah pribadi yang memiliki perhatian, mampu mengelola *ego*, selalu mendahulukan orang lain, rela menolong serta berbagi dalam berbagai hal positif. Perilaku tersebut selain mampu memancing munculnya *tindakan balasan positif* dari partner kerja, juga akan berdampak terhadap pembentukan dan perubahan sudut pandang (*worldview*) pekerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Interaksi antar *itsar* dan *iffah* dalam lingkungan kerja akan membangun suasana kerja yang menyenangkan yang ditandai oleh tolong menolong dan saling memperhatikan, serta kepedulian satu sama lain yang menjadi dasar tumbuhnya saling percaya satu sama lain. Suasana psikologis yang nyaman, aman tersebut, berpeluang meningkatkan kepuasan kerja guru secara individu maupun secara umum.

3. Hubungan Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja

Hipotesa yang menyatakan bahwa ada hubungan antara spiritualitas dengan kepuasan kerja secara umum, didukung oleh hasil-hasil riset akademik maupun riset terapan. Salah satunya dari Ann Spjut (2004), yang menemukan bukti adanya pengaruh langsung yang cukup kuat dari variabel spiritualitas terhadap kepuasan kerja pada pekerja profesional di laboratorium. Pengaruh yang sama kuat secara tidak langsung tetap muncul ketika dalam analisis disertakan variabel mediator *personal growth*.(P. 118-125).

Hasil riset East (2005) menyimpulkan bahwa, spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kepuasan dan atau ketidak puasan pekerja terhadap pekerjaannya. Bukti yang dikumpulkan East menunjukkan bahwa pada karyawan yang menandang positif spiritualitas dan menyatakan dirinya adalah spiritualis menyatakan puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan mereka muncul terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan *'helping others'*. Sebaliknya, pada mereka yang menyatakan dirinya tidak spiritual, cenderung mengukur kepuasan kerja berdasarkan ukuran material, gaji dan fasilitas lain. Mereka merasa meningkat kepuasannya jika secara 'moneter' ada peningkatan. Bekerja bagi mereka adalah mengumpulkan uang, dan memperoleh promosi, yang berarti juga akan mendapatkan tambahan uang lagi. (p.134).

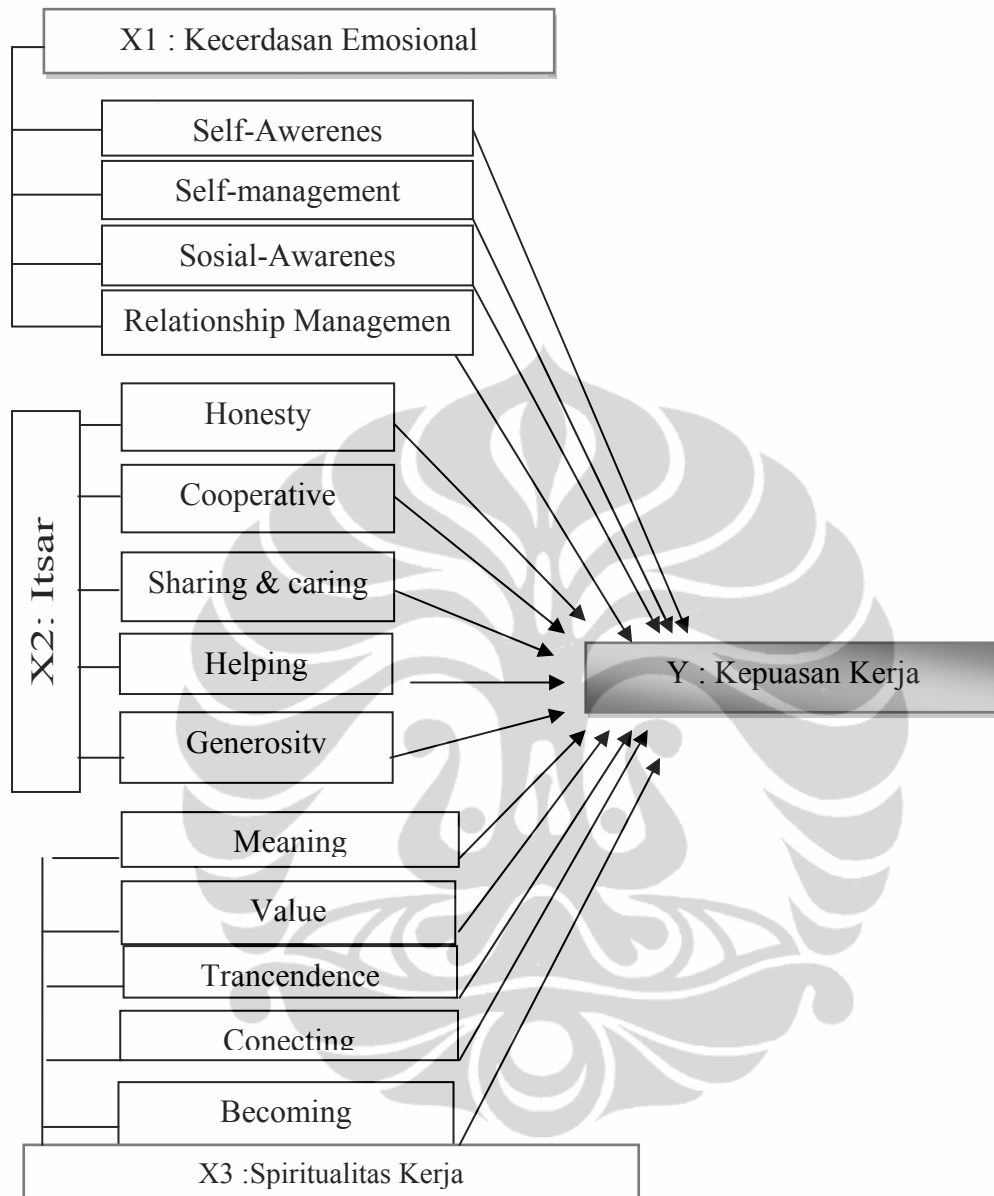
Hasil penelitian dari Kolodinsky,dkk.(2008), mendukung kesimpulan East (2005) bahwa spiritualitas individu dan spiritualitas organisasi adalah prediktor positif terhadap kepuasan kerja intrinstik maupun ekstrinsik baik secara parsial maupun secara bersama-sama (p.472). Hasil ini didukung pula oleh Komala dan Ganesh (2007) yang menemukan bukti korelasi yang positif dan signifikan antara spiritualitas individu para pekerja bidang kesehatan (dokter dan perawat) dengan kepuasan kerja, dan korelasi negatif antara spiritualitas individu dengan menurunnya semangat kerja (*burnout*) (p.128). Rahayu (2007) memaparkan hasil kolerasi positif antara spiritualitas dengan kepuasan kerja sebagai hasil dari penelitian terhadap pekerja dan pada organisasi berorientasi *non-profit* dan *profit* di Indonesia (p.71).

Kajian literatur juga menghasilkan kesimpulan teoritis dan hipotetis yang mendukung hasil riset di atas. Dimensi spiritualitas secara teori mencakup aspek makna, nilai, tujuan dan fungsi kerja bagi diri sendiri, komunitas dan kemanusiaan pada umumnya. Adapun kepuasan kerja berkaitan dengan dimensi emosi dan perasaan serta sikap-sikap yang berfungsi berdasarkan penilaian (*value*), perbandingan (*equity*) dan pertimbangan berbasis pemaknaan, nilai dan *worldview* yang terbentuk melalui proses pertumbuhan spiritualitas. Kedua variabel ini bersinggungan pada pada beberapa titik temu sebagaimana dibuktikan oleh penelitian di atas.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, meskipun responden penelitian pada penelitian tersebut profesinya beragam, peneliti yakin bahwa semakin tinggi spiritualitas seseorang, maka semakin holistik sudut pandang (*worldview*) dan semakin ‘*mature*’ dan stabil sikap dan emosi. Pada titik pencapaian dan pemahaman seperti ini, secara asertif seseorang makin mampu memahami siapa dirinya, menerima dan menyadari keterbatasan dirinya, dan menyadari saling ketergantungan dengan sesama manusia serta mengakui ketergantungannya terhadap mutlaknya Kehendak Tuhan. Mengingat bahwa selain urusan cinta dan keluarga, urusan kerja adalah aktifitas yang memiliki dimensi yang relatif kompleks, maka dibutuhkan cara pandang yang tepat terhadap kerja. Dengan sudut pandang yang benar, kerja akan menjadi sumber kepuasan hidup dan menjadi aktifitas yang membahagiakan. Namun sebaliknya, dengan berpedoman kepada nilai hidup yang salah, kerja dan aspek-aspek yang berkaitan dengannya bisa menjadi sumber masalah. Dengan kata lain, jika spiritualitas terbukti meningkatkan kepuasan kerja adalah suatu fakta yang masuk akal dan pantas diterima dengan tingkat penerimaan tertentu. Dengan asumsi yang sama, peneliti meyakini adanya hubungan antara spiritualitas dengan kepuasan kerja guru pada guru sekolah dasar.

Meskipun variabel bebas dan terikat penelitian ini adalah variabel umum yang selalu ada pada setiap pekerja pada berbagai jenis pekerjaan tanpa membedakan adanya perbedaan agama yang dianut oleh pekerja, namun dalam penelitian ini peneliti memutuskan untuk memilih responden spesifik, yaitu individu yang berprofesi sebagai guru sekolah dasar pada sekolah Islam. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini memiliki manfaat optimal dalam rangka memperkaya kajian psikologi organisasi dengan nuansa – nuansa Islam, khususnya berkaitan dengan upaya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, terutama kepuasan kerja pada guru sekolah dasar di sekolah Islam.

2.6.2 Skema Pemikiran



2.7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan telaah terhadap hasil penelitian terdahulu sebagaimana telah dipaparkan, maka hipotesis penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

H1: Ada hubungan antara aspek-aspek kecerdasan emosional, itsar (altruisme), dan spiritualitas dengan kepuasan kerja guru.

H1.a. Ada hubungan antara kecerdasan emosional aspek *self-awareness* dengan kepuasan kerja guru.

- H1.b. Ada hubungan antara kecerdasan emosional aspek *self-management* dengan kepuasan kerja guru.
- H1.c. Ada hubungan antara kecerdasan emosional aspek *sosial-awareness* dengan kepuasan kerja guru.
- H1.d. Ada hubungan antara kecerdasan emosional aspek *Relationship Management* dengan kepuasan kerja guru.
- H1.e. Ada hubungan antara *itsar* dimensi *sharing* dengan kepuasan kerja guru.
- H1.f. Ada hubungan antara *itsar* dimensi *caring* dengan kepuasan kerja guru.
- H1.g. Ada hubungan antara *itsar* dimensi *cooperative* dengan kepuasan kerja guru.
- H1.h. Ada hubungan antara *itsar* dimensi *helping* dengan kepuasan kerja guru.
- H1.i. Ada hubungan antara *itsar* dimensi *donating & generosity* dengan kepuasan kerja guru.
- H1.j. Ada hubungan antara *itsar* dimensi *honesty* dengan kepuasan kerja guru.
- H1.k. Ada hubungan antara spiritualitas dimensi *meaning* dengan kepuasan kerja guru.
- H1.l. Ada korelasi antara spiritualitas dimensi *value* dengan kepuasan kerja guru.
- H1.m. Ada korelasi antara spiritualitas dimensi *trancedence* dengan kepuasan kerja guru.
- H1.n. Ada korelasi antara spiritualitas dimensi *connecting* dengan kepuasan kerja guru.
- H1.o. Ada korelasi antara spiritualitas dimensi *becaming* dengan kepuasan kerja guru.

Kisi – Kisi dan instrumen Variabel Kepuasan Kerja

a.Kisi – kisi Variabel Kepuasan Kerja

No	Aspek-aspek	Indikator	Skala		Jumlah
			Favorabel	Un Favorabel	
1	Karakteristik dari Pekerjaan (<i>Work</i>)	Kebutuhan akan prestasi (<i>achievement progress</i>)	1	2	2
		Kemandirian kerja (<i>independence</i>)	3	4	2
		Status dan pentingnya pekerjaan (<i>importance/ social status</i>)	5	6	2
		Kesesuaian dengan misi diri (<i>personal interest/ moral value</i>)		7	1
		Kelelahan / tekanan Kerja (<i>harmony/security</i>)	9	8	1
		Kewenangan dalam bekerja (<i>authority/ clarity</i>)		10	1
		Optimalisasi kemampuan (<i>ability utilization/ participation</i>)	11		1
		Tanggung Jawab (<i>responsibility</i>)	12		1
		Variasi kerja (<i>variety</i>)	13	14	2
		Kesibukan dan kegembiraan (<i>activity & fatigue avoidance</i>)	15		1
		2	(<i>Pay and benefits</i>) Gaji dan tunjangan	Sistem penggajian	16
Jaminan keselamatan / kesehatan kerja				18	1
3	<i>Recognitions</i> (penghargaan)	Penghargaan terhadap usaha dan hasil kerja	19	20	2
4	<i>Promotions</i> (promosi)	Kesempatan mengembangkan diri	21	22	2
5	<i>Co-worker/ subordinates</i> (Rekan kerja/ bawahan)	Hubungan dengan rekan kerja	23	24	2
6	Supervisi/ manajemen (<i>supervision/ management</i>)	Efektifitas kegiatan supervisi	25	26	2
7	Kondisi fisik tempat kerja	Akses atas alat dan bahan pendukung kerja	27		1

(working conditions)	Fasilitas tempat kerja		28	1
	Kenyamanan tempat /ruang kerja	29		1
	Aturan jam kerja	30		1
Jumlah		16	14	30

b. Instrumen Variabel Kepuasan kerja

Petunjuk Mengisi Instrumen

Berikut ini adalah sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan kerja dan beberapa variabel yang berkaitan. Silahkan dibaca dengan teliti dan dipahami. Kemudian silahkan memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan anda dengan memberi tanda V pada kolom disebelah kanan. Tidak ada jawaban benar atau salah adalah instrument ini, dan seluruh jawaban anda bersifat rahasia. Mohon memberikan jawaban yang jujur dan apa adanya. Singkatan di bawah ini mohon diperhatikan !

SS	= Sangat sesuai
S	= Sesuai
AS	= Agak sesuai
TS	= Tidak sesuai
STS	= Sangat tidak sesuai

No	Pernyataan	S	S	A	T	ST
		S	S	S	S	S
1	Bagi saya, lembaga ini menetapkan standar prestasi yang menantang					
2	Menurut saya, prestasi lembaga lain masih lebih baik					
3	Kemandirian bekerja dengan rambu-rambu yang jelas mempermudah saya bekerja					
4	Saya merasa kurang mendapat umpan balik dalam bekerja					
5	Saya merasa bangga turut mencerdaskan bangsa melalui bekerja.					
6	Bagi saya, pekerjaan ini kurang dibutuhkan oleh masyarakat.					

7	Saya merasa perlu mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan nilai yang saya yakini.					
8	Saya merasa lelah dengan seluk beluk pekerjaan.					
9	Menurut saya, pekerjaan ini membuat saya menjalani hidup dengan rileks.					
10	Saya merasa, tugas-tugas tambahan membebani dan menyita waktu.					
11	Saya merasa, keahlian saya telah bermanfaat secara optimal dalam bekerja.					
12	Saya merasa ada tanggung jawab kolektif dalam bekerja.					
13	Saya merasa mengerjakan pekerjaan yang berbeda setiap hari.					
14	Ruang gerak untuk kreatifitas dalam bekerja disini terasa kurang leluasa					
15	Saya tetap merasa gembira diantara kesibukan kerja					
16	Bagi saya, sistem penggajian pegawai telah sesuai dengan prinsip keadilan					
17	Dibanding guru yang lain, saya merasa digaji lebih kecil.					
18	Menurut saya, jaminan kesehatan pegawai perlu ditingkatkan.					
19	Menurut saya, hasil dan prestasi kerja pegawai telah dihargai penuh.					
20	Menurut saya tidak ada perbedaan antara berkerja keras atau tidak.					
21	Kesempatan mengembangkan diri di lembaga ini, menurut saya, terbuka lebar					
22	Menurut saya, perlu sistem promosi pegawai yang lebih adil dan terbuka.					
23	Menurut saya semua pegawai ber-sikap terbuka dan saling mendukung					
24	Menurut saya, rekan kerja mendorong saya bekerja lebih giat					
25	Bantuan supervisi mendorong saya menjadi lebih professional dalam bekerja					
26	Pendekatan supervisor, menurut saya cenderung satu arah.					
27	Bagi saya, disini tersedia cukup alat dan sumber untuk menjamin pekerjaan terlaksana dengan baik					
28	Bagi saya, kondisi fisik sekolah membuat saya merasa bekerja dengan fasilitas seadanya.					
29	Saya merasa tidak nyaman dengan fasilitas kerja disini.					
30	Menurut saya, jam kerja sudah di atur dengan cermat dan teliti.					

a. Kisi-kisi Variabel Kecerdasan Emosional

No	Aspek-aspek	Indikator	Skala		Jumlah
			Favorable	Unfavorabel	
1	<i>Self-Awareness</i> (Kesadaran Diri)	Menerima dan memahami emosi diri sendiri	1,2	3	3
		Menilai diri sendiri dengan tepat	4	5	2
		Percaya pada kemampuan diri sendiri	6,7	8	3
2	<i>Self-Management</i> (Manajemen diri)	Kemampuan mengendalikan dorongan emosi diri	9,10	11	3
		Memelihara kejujuran dan integritas	12,13	14	3
		Bertanggung jawab atas kinerja pribadi	15	16,17	3
		fleksibilitas dalam mengelola kegiatan	18	19	2
		Semangat untuk belajar dan meningkatkan prestasi	20	21,22	3
		Kesiapan bertindak pada setiap kesempatan	23,24	25	3
3	<i>Social-Awareness</i> (Kesadaran Sosial)	Kepekaan merasa dan bertindak sesuai sudut pandang orang lain.	26	27	2
		Berusaha mensupport rekan dan pelanggan	28	29	2
		Memahami dan bertindak secara efektif	30,31	32	3
4	<i>Relationship Management</i> (pengelolaan hubungan)	Mendukung bakat rekan	33	34	2
		Komunikasi secara efektif mempengaruhi orang lain	35	36	2
		Saling Memahami dan bersedia berbagi informasi.	37	38	2
		Mengelola orang dan masalah dengan taktis	39	40	2
		Membangun kerja sama untuk mencapai tujuan	41	42	2

	Kemampuan mengelola emosi untuk mendorong kerjasama	43	44	2
Jumlah		24	20	44

b. Instrumen Pengukuran Kecerdasan Emosional

Kisi-kisi dan instrument Variabel Itsar(altruisme)

a. Kisi-kisi dan instrument Variabel Itsar(altruisme)

No	Aspek-aspek	Indikator	Skala		Jumlah
			Favorable	Unfavorabel	
1	Kesediaan untuk berbagai (<i>sharing</i>)	Bersedia dan rela untuk berbagi ide, waktu, ruang, makanan kepada rekan kerja	1,2	3,4	4
		Saling berbagi hadiah untuk menguatkan kepedulian dan persaudaraan	5,6	7,8	4
2	Kepedulian terhadap sesama (<i>caring</i>)	Berusaha mendahulukan hak orang lain	8,9	10	3
		Bersedia mengucapkan salam, menyapa terlebih dahulu	12,13	14,15	4
3	Semangat dan kesediaan bekerja sama (<i>cooperative</i>)	Senang melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama	16,17	18,19	4
		Berprinsip bahwa kerja sama dapat mempercepat ketuntasan pekerjaan	20,21	22	3
4	Kemauan menolong dengan segera (<i>helping</i>)	Memberikan apa-apa yang berguna ketika orang lain dalam kesusahan	23,24	25,26	4
		Membantu orang lain tanpa diminta terlebih dulu .	27,28	29	3
5	Perilaku dermawan (<i>donating & generosity</i>)	Senang terlibat kegiatan pe-ngumpulan da-na sosial	30,31	32,33	4
		Menyumbang tanpa mengharap imbalan sesama	34,35	36,37	4
6	Kejujuran da-	Bersikap jujur dan terbuka	39,38	40,41	4

	lam tingkah laku dan ucapan (<i>honesty</i>)	dalam bergaul			
		Terbiasa berbicara santun lembut dan apa adanya	42,43	44,45	4
		Jumlah	24	21	45

b. Instrument Pengukuran Itsar

Kisi – Kisi dan Instrument Variabel Spiritualitas

a. Kisi – kisi Variabel Spiritualitas

No	Aspek-aspek	Indikator	Skala		Jumlah
			Favorable	Unfavorabel	
1.	Makna, dan tujuan hidup (<i>Meaning and purpose</i>)	Memaknai bekerja sebagai Ibadah	1,2	3,4	4
		Bekerja untuk tujuan jangka panjang	5,6	7,8	4
2	Nilai, keyakinan, dan kepercayaan (<i>value, befief</i>)	Kepercayaan terhadap manfaat berbuat baik	9,10	11,12	4
		Bekerja untuk tujuan jangka panjang	13,14	15	3
3	Transendensi (<i>Trancendence</i>)	Pengakuan atas keberadaan atau eksistensi tuhan	16,17	18,19	4
		Sikap Pasrah kepada tuhan	20	21,22	3
4	Keberhubungan (<i>connecting</i>)	Ingatan (dzikir) kepada tuhan	23,24	25	3
		Sholat dan berdoa kepada tuhan.	26,27	28	3
5	Proses Menjadi (<i>Becoming</i>)	Memandang diri sebagai mahluk tuhan	29,30	31	3
		Memandang diri sebagai khalifah di muka bumi.	32,33	34	3
		Menemukan jati diri melalui reflaksi.	35	36	3
	JUMLAH		20	16	36

b. Instrumen Pengukuran Spiritualitas

No	Pernyataan	S	S	A	T	ST
		S	S	S	S	S
1	Bagi saya, bekerja adalah bagian dari ibadah saya kepada Allah					
2						
3	Bagi saya, pengabdian kepada Allah dan bekerja adalah dua hal yang berada, apapun jenis pekerjaannya					
4						
5	Keyakinan saya kepada Allah membuat Tujuan bekerja saya lebih jelas dan terarah					
6						
7	Saya setuju bahwa tujuan bekerja bagi para professional adalah mendapat kompensasi financial yang layak					
8						
9	Keyakinan saya kepada Allah membuat saya berusaha bekerja 'excellent' demi mengharap balasan dari-Nya kelak.					
10						
11	Sebuah keyakinan bahwa perbuatan baik saya pasti diperhatikan dan direspon oleh orang disekitar saya, itu sudah cukup					
12						
13	Saya yakin bahwa bekerja keras adalah salah satu bentuk ungkapan syukur saya kepada Allah					
14						
15	Kebahagiaan hidup saya tergantung seberapa peduli terhadap orang disekitar saya.					
16	Saya merasa Allah 'hadir' dan menjadi sumber semangat setiap aktifitas kerja saya					

17						
18	Kesulitan dan musibah membuat saya merasa bahwa Tuhan tidak sepenuhnya terlibat dalam kehidupan saya					
19						
20	Apapun peristiwa sehari-hari yang saya alami sepenuhnya disebabkan oleh usaha dan ikhtiar saya sendiri					
21						
22	Bekerja keras membuat saya selalu teringat dan merasa dibimbing oleh Allah					
23						
24	Waktu sholat adalah saat yang tepat untuk mengingat dan berdoa kepada Allah, tetapi selama bekerja kita harus professional.					
25	Sholat, dzikir dan berdoa adalah cara saya 'menghindari' Allah dalam kehidupan saya.					
26						
27	Dalam keadaan penuh tekanan saya berdoa lebih lama dan khushyu.					
28						
29	Saya memandang diri saya sebagai makhluk yang memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap sesama manusia dan kepada Tuhan.					
30						
31	Saya hidup untuk hari ini (selama di dunia) dan tidak berfikir terhadap masa depan (setelah mati)					
32	Saya terbiasa melakukan refleksi terhadap kegiatan harian saya, termasuk terhadap aktivitas kerja sebagai pertanggung jawaban saya kepada Allah					



3. METODE PENELITIAN

Pada bagian ini diuraikan pendekatan, disaen, jenis penelitian, lokasi dan populasi serta sampel dan hipotesa penelitian. Sumber data serta teknik pengumpulan data, kisi-kisi dan model instrumen, dan metode analisis data yang digunakan serta teknik dan prosedur dan hasil pengujian reliabilitas dan validitas instrument.

3.1. Diskripsi Penelitian

3.1.1. Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada guru yang bekerja di dua (2) Sekolah Dasar (SD) dan Satu (1) Taman Kanak-Kanak (TK) yang berada di bawah naungan Sekolah Dwi Matra. Sekolah ini dipilih karena memenuhi beberapa karakteristik responden sebagaimana dibutuhkan peneliti. *Pertama*, kedekatan lokasi, sehingga diharapkan mempermudah dan menghemat waktu. Hal ini penting mengingat terbatasnya waktu untuk penelitian ini. *Kedua*, seluruh responden adalah guru yang beragama Islam dan bekerja pada sekolah Islam. Yakni sekolah yang didirikan dengan niat dan tujuan untuk kemajuan umat Islam. Hal ini penting mengingat salah satu variabel yang diteliti, yaitu *itsar*, adalah sub kepribadian yang digali berdasarkan nilai-nilai Islam. *Ketiga*, variasi latar belakang pendidikan guru yang beragam, baik asal kampus maupun kualifikasi lain dan kesediaan mereka menjadi guru di sekolah dasar, menarik perhatian penelitian untuk mengungkap lebih detil hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kecerdasan emosional, *itsar* dan spiritualitas. Ditambah fakta bahwa sebagian diantara mereka mampu bertahan sementara sebagian yang lain alih profesi, adalah fakta unik yang menarik perhatian peneliti untuk mengungkap lebih detil.

Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Februari sampai dengan Juni tahun 2011. Diawali dengan melakukan studi pendahuluan dan pengumpulan data, kemudian dilanjutkan dengan studi pustaka, penyusunan dan penyebaran angket atau kuisisioner untuk tujuan uji coba kepada sampel terpilih untuk uji validitas dan reliabilitas.

Setelah seluruh persiapan teknis lengkap, kemudian dilakukan penyebaran kuisisioner untuk pengumpulan data penelitian. Kuisisioner dikirim kepada responden dengan bantuan kepala sekolah pada masing-masing sekolah. Responden

dapat mengisi kuisioner secara individual, yaitu mengisi pada ruang kerja masing-masing, maupun secara berkelompok pada kesempatan tertentu pada ruang pertemuan tertentu di sekolah tersebut. Data yang terkumpul, setelah dilakukan rekapitulasi dan tabulasi, kemudian dianalisis untuk dilakukan penarikan kesimpulan.

3.1.2. Jenis dan Metode Penelitian

Untuk mencapai tujuan penelitian sebagaimana dijelaskan di atas, maka pendekatan yang dipandang tepat adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipandang tepat berdasarkan asumsi bahwa data yang dikumpulkan melalui kuisioner yang telah disebar berupa data kuantitatif yang berupa skala sikap (Skala Likert) dan beberapa data lain dengan interval tertentu. Keputusan ini diambil dengan mempertimbangkan alasan bahwa tujuan penelitian ini adalah berusaha menguji ada atau tidaknya hubungan korelasional antara variabel kecerdasan emosional, itsar, dan spiritualitas dengan kepuasan kerja guru. Maka jenis penelitian yang dipilih sesuai dengan batasan dan rumusan masalah di atas adalah penelitian *dekriptif kuantitatif korelasional*. Sesuai dengan penelitian ini, maka dibutuhkan analisis statistik sebagai prosedur pengolahan dan penarikan kesimpulan penelitian.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Disadari bawah pemilihan lokasi dan populasi penelitian ini akan sangat berpengaruh terhadap keseluruhan hasil penelitian, maka peneliti memutuskan untuk menentukan lokasi dan populasi penelitian ini dengan mempertimbangkan pokok permasalahan dalam penelitian ini, kemampuan peneliti dalam menjangkau responden secara teknis, kemungkinan kesediaan dari responden untuk dilibatkan dalam penelitian ini, dan kedekatan psikologis responden untuk dilibatkan dalam penelitian ini, dan kedekatan psikologis responden dengan profesi peneliti. Berdasarkan alasan teknis tersebut, maka peneliti memilih guru-guru yang bekerja pada Sekolah Dwi Matra yang berlokasi di Jakarta Selatan sebagai responden. Alasan lain, responden diyakini oleh peneliti dapat memberikan informasi, data dan dokumen sekunder yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian

ini, serta latar belakang agama responden yang homogen (Islam), sesuai dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Adapun Sekolah Dwi Matra mengelola dua (2) Sekolah Dasar dan satu (1) Taman Kanak-Kanak dengan jumlah total guru seluruhnya kurang lebih 80 orang. Sesuai cakupan masalah, seluruh guru tersebut menjadi populasi dari penelitian ini.

3.2.2. Sampel Penelitian

Mengingat jumlah responden penelitian yang tidak melebihi 100 orang, maka peneliti memutuskan untuk melibatkan seluruh guru pada ketiga sekolah yang berbeda dalam naungan Sekolah Dwi Matra tersebut sebagai responden dalam penelitian ini. Bahkan, secara kuantitas, jumlah populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini masih jauh dari batas maksimal responden yang sebaiknya menjadi batas minimal penggunaan teknik sampling. Hal ini mengingat peluang terjadinya *error* pada teknik sampling jika proposional dan disadarinya kelemahan dan kelebihan dari setiap *teknik sampling*. Maka dalam penelitian ini sampel penelitian sama dengan populasi, atau menurut istilah Nasution (2007), sampling jenuh atau sampling tuntas (padat) (p.100). Lebih lanjut, Nasution mengingatkan perlunya menyadari kelemahan teknik sampling dengan senantiasa berhati-hati dalam melakukan analisis dan menarik kesimpulan serta generalisasi hasil penelitian (p.105)

3.2.3. Teknik Sampling

Menurut Nasution (2007), berdasarkan peluang setiap responden untuk menjadi sampel, maka dibedakan atas dua macam teknik sampling, yaitu : 1) *probability sampling* dan 2) *non probability sampling* (p.28).

Adapun dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk menggunakan salah satu teknik *non probability sampling*, yaitu teknik sampling tuntas (jenuh) dengan alasan sebagaimana dipaparkan pada bagian 3.2.1 di atas. Dengan teknik sampling tuntas, maka secara otomatis seluruh responden atau anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Dengan teknik sampling tuntas diharapkan penelitian ini dapat memenuhi syarat prosedural dan teoritis sebuah karya

penelitian, sehingga secara keseluruhan hasil penelitian ini dapat dianggap sah dan ilmiah.

3.3. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang sesuai dengan jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, pada masing-masing variabel bebas maupun variabel terikat adalah dengan penyebaran kuisioner. Kuisioner yang disusun oleh peneliti meliputi variabel kepuasan kerja, kecerdasan emosional, spiritualitas dan itsar.

Kuisioner ini semula terdiri dari 155 pernyataan yang disusun sesuai dengan kisi-kisi atau *blueprint* pada masing-masing variabel. Kepada responden diminta mengisi kuisioner dengan cara memberi tanda silang pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi dirinya. Setiap pilihan jawaban responden akan dikonversi ke dalam skor tertentu sesuai skala Likert rentang 1-5.

Keseluruhan angket dibuat dalam bentuk angket tertutup, dimana responden cukup memberikan tanda silang pada jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dirinya sesuai pernyataan yang disediakan dalam kuisioner.

Kepada responden diberi petunjuk agar memilih jawaban sesuai pilihan yang disediakan. Pilihan jawaban yang tersedia pada setiap pernyataan favorabel terdiri dari rentang skor sebagai berikut:

SS	= Sangat sesuai	skor = 5
S	= Sesuai	skor = 4
AS	= Agak sesuai	skor = 3
TS	= Tidak sesuai	skor = 2
STS	= Sangat tidak sesuai	skor = 1

Adapun untuk pernyataan unfavorabel adalah:

SS	= Sangat sesuai	skor = 1
S	= Sesuai	skor = 2
AS	= Agak sesuai	skor = 3
TS	= Tidak sesuai	skor = 4
STS	= Sangat tidak sesuai	skor = 5

Menurut Nasution (2007) rentang skor 1 – 4 lebih baik dari rentang 1- 5, khususnya untuk menghindari jawaban yang meragukan atau ragu-ragu yang mungkin akan mempengaruhi hasil analisis dan keseluruhan kesimpulan penelitian ini. Namun peneliti memilih menggunakan rentang skor 1- 5 yang lebih besar rentangnya sehingga dimungkinkan diperoleh data yang lebih akurat. Untuk menghindari bias, maka pilihan jawaban yang disediakan menggunakan pilihan kata yang lugas dan tegas.

Dengan sistem jawaban tertutup, jawaban atau data yang diberikan oleh responden menurut Nasution (2007), mudah diolah, diberikan kode dan diskor, sehingga memudahkan dalam pengolahan secara statistik (p.131). Hal ini penting bagi peneliti mengingat keterbatasan kemampuan dana dan rentang waktu pada penelitian ini.

3.4. Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan dan variabel penelitian yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu menguji adanya hubungan antara beberapa variabel kecerdasan emosional, *itsar* dan spiritualitas dengan kepuasan kerja, maka penelitian ini dirancang sebagai penelitian deskriptif korelasional. Menurut Nasution (2007), penelitian deskriptif adalah penelitian yang lebih spesifik dengan memusatkan perhatian pada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan hubungan antara berbagai variabel (p.24). Dengan pendekatan atau disaen *deskriptif korelasional*, diyakini tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji hubungan dari variabel bebas dan variabel tergantung pada penelitian ini dapat tercapai.

Seluruh tahap dalam proses penelitian ini mengikuti pedoman penyelesaian dan pelaporan tugas akhir sesuai standar penelitian dan penyusunan laporan yang berlaku di program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

3.5. Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel tergantung (*dependent*) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Sedangkan variabel bebas (*independent*) terdiri dari variabel kecerdasan emosional, *itsar*, spiritualitas. Adapun definisi konseptual, definisi operasional dan kisi-kisi dan rancangan kuisioner dari masing-masing variabel tersebut disajikan dalam uraian dibawah ini.

3.5.1. Variabel Kepuasan kerja

a. Definisi Konseptual Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, berdasarkan analisis dan sintesis, didefinisikan sebagai perasaan, keyakinan dan reaksi emosional berupa sikap positif seseorang yang merupakan hasil penilaiannya terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya, baik aspek intrinsik(karakteristik pekerjaan) maupun ekstrinsik dari kerja. Aspek-aspek yang dimaksud terdiri dari karakteristik pekerjaan (*work*), gaji dan benefit lain (*pay and benefits*), promosi (*promotions*), hubungan dengan rekan kerja (*co-worker*) atau dukungan dan penghargaan dari atasan atau manajemen (*recognition*), *aspek supervisor dan supervision*, serta kondisi fisik lingkungan tempat kerja (*working conditions*).

b. Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Definisi operasional dari kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan, keyakinan, dan reaksi emosional berupa sikap positif guru yang merupakan hasil penilaian terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya, baik aspek intrinsik atau karakteristik dari pekerjaan, maupun ekstrinsik dari pekerjaan sebagai guru di Sekolah Dwi Matra. Pengukuran terhadap variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan alat ukur rancangan peneliti yang disusun dengan merujuk kepada aspek kepuasan menurut teori E.Locke (1987) sebagaimana dikutip oleh Furnham (2002).

Aspek–aspek kepuasan kerja yang diukur terdiri dari : a) aspek karakteristik pekerjaan (*works*), b) *pay and benefits* (gaji,insentif, dan tunjangan lain), c) *promotions* (kesempatan mengembangkan diri/promosi), d)*recognition* (penghargaan), e)*co-workers* (hubungan dengan rekan kerja), f) *Management & supervision* (hubungan dengan atasan, *supervisor*, dan g) *Working conditions* (kondisi fisik lingkungan kerja). Aspek kerja di atas ternyata memiliki banyak kesamaan dengan aspek kerja dalam alat ukur kepuasan kerja model MSQ (*Minnessota Job Satisfaction Quitionaire*) yang lazim digunakan dalam mengukur kepuasan kerja dalam berbagai penelitian. Adapun kisi-kisi atau cetak biru pada skala kepuasan kerja dipaparkan pada bagian berikut ini.

a. Kisi-kisi Variabel Kepuasan Kerja

No	Aspek-aspek	No.	Butir Pernyataan	Skala
1	Karakteristik dari Pekerjaan (<i>Work</i>)	1	Bagi saya, lembaga ini menetapkan standar prestasi yang menantang.	F
		2	Menurut saya, prestasi lembaga lain lebih baik dari pada prestasi sekolah ini.	UF
		3	Kewenangan dan tanggung jawab yang jelas membantu saya agar dapat optimal dalam bekerja.	F
		4	Saya merasa mendapat umpan balik untuk meningkatkan keahlian mengajar.	F
		5	Saya merasa bangga telah dipercaya sebagai pengajar atau pendidik di sini.	F
		6	Menurut saya, dimata masyarakat, profesi guru kalah terhormat di dibandingkan dengan profesi lain.	UF
		7	Saya sedang berpikir untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan nilai yang saya yakini.	UF
		8	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan mendidik dan mengajar yang menuntut tanggung jawab penuh	UF
		9	Menurut saya, pekerjaan ini membuat saya menjalani hidup dengan rileks.	F
		10	Saya merasa, tugas-tugas tambahan membebani dan menyita waktu luang saya.	UF
		11	Saya merasa, keahlian saya telah bermanfaat secara optimal dalam bekerja.	F
		12	Saya merasa ada tanggung jawab kolektif dalam mencapai tujuan lembaga.	F
		13	Saya merasa mengerjakan pekerjaan yang berbeda setiap hari pada profesi ini.	F
		14	Menurut saya, di sini, ruang gerak untuk kreatifitas dalam bekerja terasa kurang leluasa.	UF
		15	Saya tetap merasa gembira diantara kesibukan /rutinitas kerja yang terus menerus.	F
2	(<i>Pay and benefits</i>) Gaji dan tun-jangan	16	Bagi saya, sistem penggajian pegawai telah sesuai dengan prinsip keadilan.	F
		17	Dibandingkan dengan guru yang lain, saya merasa digaji lebih kecil.	UF
		18	Menurut saya, jaminan kesehatan pegawai telah disesuaikan dengan standar yang berlaku umum.	F
3	<i>Recognitions</i> (penghargaan)	19	Menurut saya, hasil dan prestasi kerja pegawai dan guru telah dihargai penuh.	F

		20	Saya merasa, tidak ada perbedaan perlakuan terhadap pekerja keras dengan yang tidak.	UF
4	Promotions (promosi)	21	Kesempatan mengembangkan diri di lembaga ini, menurut saya, terbuka lebar.	F
		22	Menurut saya, perlu sistem promosi pegawai yang lebih adil dan berbasis kompetensi.	UF
5	Co-worker (Rekan kerja)	23	Menurut saya semua pegawai bersikap terbuka dan saling mendukung dalam bekerja.	F
		24	Saya merasa, relasi dengan rekan kerja mampu mendorong saya bekerja lebih giat.	F
6	Supervisi/ managemen (<i>supervision/ management</i>)	25	Bantuan supervisi mendorong saya menjadi lebih professional dalam bekerja.	F
		26	Pendekatan supervisor kepada bawahan, menurut saya dominan satu arah.	UF
7	Kondisi fisik tempat kerja (<i>working conditions</i>)	27	Menurut saya, alat dan sumber yang menjamin supaya pekerjaan terlaksana dengan baik, telah diupayakan dengan sungguh-sungguh.	F
		28	Bagi saya, kondisi fisik sekolah membuat saya merasa tanpa dukungan dalam bekerja .	UF
		29	Saya merasa, fasilitas kerja disini perlu diperbaiki supaya lebih indah dan nyaman.	UF
		30	Menurut saya, pengaturan jam kerja sudah sesuai dengan prioritas kerja saya.	F
Jumlah		F(favorabel) 18, UF (Unfavorabel) 12		

3.5.2. Variabel Kecerdasan Emosional

a. Definisi Konseptual Kecerdasan Emosional

Sebagai sintesis dari beberapa definisi kecerdasan emosional sebagaimana telah dipaparkan pada bab 2, penulis mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali, menerima dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, yang mendorong efektifitas proses berpikir dan bertindak dalam memenuhi kebutuhan dari lingkungan kerja. Aspek-aspek kecerdasan emosional meliputi dimensi *Awarenes, Self Management, Sosial Awarenes dan Relationship Management*.

b. Definisi Operasional Kecerdasan Emosional

Dalam penelitian ini kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam mengenali, menerima dan mengelola emosi diri dan orang lain dalam

upaya mencapai kinerja yang optimal pada guru yang bekerja di lingkungan Sekolah Dwi Matra. Variabel ini diukur dengan alat ukur rancangan peneliti yang disusun berlandaskan acuan utama teori kecerdasan emosional dari Goleman (2003), dan rujukan tambahan teori EI dan model alat ukur EI dari Saiful,dkk., (2010). Adapun pengukuran EI dalam penelitian ini, dilakukan pada dimensi-dimensi *Self Awareness, Self Management dan sosial Awareness dan Relationship Management*.

b. Kisi-kisi Variabel Kecerdasan Emosional

No	Aspek-aspek	No.	Butir Pernyataan	Skala
1	<i>Self-Awareness</i> (Kesadaran Diri)	1	Saya bisa mengenali penyebab dari letupan emosi positif yang saya rasakan.	F
		2	Saya merasakan perubahan fisik jika sedang mengalami perubahan emosi.	UF
		3	Jika emosi meledak-ledak saya segera berusaha mengendalikannya.	F
		4	Saya tahu kelebihan dan kekurangan saya dalam bekerja	F
		5	Saya hanya mampu menerima masukan yang berasal dari orang yang saya percayai.	F
		6	Saya dibutuhkan karena memiliki kemampuan .	F
		7	Saya yakin dengan kemampuan profesional diri saya sendiri.	F
		8	Dalam keadaan berbeda pendapat, saya sulit menyuarakan pendapat pribadi.	UF
2	<i>Self-Management</i> (Manajemen diri)	9	Saya tetap dapat fokus dan berpikir jernih meskipun dalam suasana tertekan secara emosional	F
		10	Kemampuan saya mengendalikan emosi negatif dapat diandalkan.	F
		11	Dalam keadaan gugup saya terdorong berpikiran negatif.	UF
		12	Saya, membangun kepercayaan dengan berkata dan bertindak jujur dalam pergaulan dan kerja.	F
		13	Saya wajib bereaksi terhadap tindakan yang melanggar etika kerja.	F
		14	Dalam keadaan terpojok (tidak ada yang seide), saya dapat berubah-ubah pendirian.	UF
		15	Mengasah ketrampilan bagi saya merupakan bagian dari tugas saya untuk mencapai	F

			kinerja optimal.	
		16	Faktor pengendali atas pencapaian / prestasi pribadi, menurut saya adalah diri saya sendiri.	F
		17	Saya tidak perlu membuat rencana, cukup ba-gi saya, bekerja keras selama jam kerja.	UF
		18	Saya berfokus kepada tujuan,dan bertindak berdasarkan prioritas lembaga .	F
		19	Perubahan kebijakan di kantor, saya tanggap dengan hati-hati dan penuh pertimbangan.	UF
		20	Saya menggali ide baru yang mendukung pekerjaan, dari sumber mana saja.	F
		21	Mengikuti pelatihan, seminar dan berdiskusi dapat memperkaya ide saya dalam bekerja	F
		22	Ide dari pimpinan lebih mudah saya setuju dari pada yang lain.	UF
		23	Saya berusaha supaya tujuan dan target kerja tercapai meski ada keterbatasan.	F
		24	Diskripsi kerja secara tertulis adalah satu-satu-nya acuan bekerja yang saya patuhi.	UF
		25	Tugas saya adalah apa yang tertulis dalam des-kripsi kerja dari pimpinan.	UF
3	<i>Social-Awareness (Kesadaran Sosial)</i>	26	Saya dapat memahami dan merasakan perasa-an orang lain seolah-olah saya sendiri yang berada dalam situasi itu	F
		27	Pendapat dan pandangan orang lain sama pen-tingnya dengan pendapat saya sendiri.	F
		28	Sulit bagi saya bekerja dengan orang yang sa-ya tahu kekurangannya.	UF
		29	Saling mendukung ke arah pelayanan optimal adalah tugas semua orang	F
		30	Dalam berkomunikasi saya menggunakan pendekatan yang berbeda sesuai karakteristik rekan bicara.	F
		31	Jika ada masalah dengan rekan saya segera menemui unsur pimpinan sekolah atau Sekolah untuk mendapat solusi.	UF
		32	Menurut saya, pendekatan pimpinan da lam menyelesaikan masalah berbeda dengan sudut pandang saya.	UF
4	<i>Relationship Management (pengelolaan hubungan)</i>	33	Saya sering berbagi pengetahuan atau ketrampilan mengajar dengan rekan.	F
		34	Meskipun diminta, saya merasa tidak nyaman jika memberi saran apa adanya kepada rekan	UF
		35	Saya menghindari mendengarkan berita gosip di kantor .	F

	36	Saya tertarik untuk berbagi informasi baru tentang pekerjaan saya dengan siapapun.	F
	37	Menyampaikan ide (paparan) di depan banyak orang membuat saya 'nervous' dan tertekan	UF
	38	Saya bekerja hanya mengikuti prosedur. Saya tidak perlu memiliki target khusus dalam bekerja.	UF
	39	Jika ada masalah dalam bekerja segera saya selesaikan sesuai kemampuan dan kewenangan saya.	F
	40	Saya menghindari kontak komunikasi dengan 'sumber masalah' di lingkungan kerja.	UF
	41	Saya ingin menjadi contoh yang baik bagi orang lain di lingkungan kerja.	F
	42	Menjadi kordinator/ penanggung jawab kegiatan bersama membuat saya merasa tertekan dalam bekerja.	UF
	43	Saya menyediakan waktu untuk diskusi, dan bertukar informasi dengan kolega selama jam kerja.	F
	44	Saya lebih suka dengan suasana kerja yang ditegakkan berdasarkan peraturan yang jelas disertai sanksi tegas.	UF
Jumlah Butir : F (favorabel) : 26 , UF(Unfavorabel): 18			

3.5.3. Variabel *Itsar* (Altruisme)

a. Definisi Konseptual *Itsar*

Dengan menggabungkan keseluruhan pengertian di atas, penulis merumuskan definisi operasional *itsar* sebagai berikut : “*itsar* adalah sikap dan tingkah laku mendahulukan, mementingkan, menolong, berkorban dan berderma untuk orang lain dengan tulus dan tanpa pamrih dari sesama manusia. Serta kesediaan seseorang untuk bersikap dan bertindak jujur dan peduli sebagai landasan dalam menjalin kerjasama yang harmonis dalam kehidupan sosial”.

b. Definisi Operasional *Itsar*

Berdasarkan definisi konseptual, penulis menyimpulkan bahwa definisi operasional *Itsar* dalam penelitian ini adalah : Sikap dan tingkah laku mendahulukan, mementingkan, menolong, berkorban dan berderma untuk orang lain dengan tulus dan tanpa pamrih, serta kesediaan guru untuk bersikap dan

bertindak jujur dan peduli sebagai landasan dalam menjalin kerjasama yang harmonis dalam lingkungan kerja”. Variabel *Itsar(altruisme)* diukur dengan menggunakan alat ukur yang dikembangkan sendiri oleh penulis berdasarkan sintesis teori Ibnu al Qoyyim dan teori Eisenberg & Mussen yang meliputi aspek-aspek : 1) kesediaan berbagi (*sharing*), 2) Kepedulian terhadap sesama (*caring*), 3) semangat dan kesediaan bekerja sama (*cooperative*), 4) kemauan menolong dengan segera (*helping*), 5) perilaku dermawan (*donating & generosity*), dan 6) kejujuran dalam tingkah laku dan ucapan (*honesty*).

c. Kisi-kisi Instrumen *Itsar (altuisme)*

No	Aspek-aspek	No.	Butir Pernyataan	Skala
1	Kesediaan untuk berbagi (<i>sharing</i>)	1	Saya rela berbagi bekal makanan dengan rekan meskipun saya sedang lapar.	F
		2	Saya mendukung pengumpulan dana sosial untuk teman yang mendapat kesulitan.	F
		3	Jika ditugaskan, saya mau berbagi pengetahuan dan ketrampilan mengajar dengan rekan.	UF
		4	Kalau kebetulan ada uang lebih, saya membeli 'sesuatu' untuk dinikmati bersama-sama.	UF
		5	Saya senang memberi hadiah kepada rekan yang menikah atau berulang tahun.	F
		6	Berbagi ruangan dengan guru lain dalam mengajar, berarti saya bisa saling mendukung.	F
		7	Saya memberi hadiah kepada teman, karena solidaritas dengan rekan yang berinisiatif.	UF
		8	Saya merasa butuh teman terutama jika sedang ditimpa masalah pribadi ataupun pekerjaan.	UF
2	Kepedulian terhadap sesama (<i>caring</i>)	9	Tanpa diminta, jika teman yang perlu uang untuk keperluan keluarga yang darurat, saya bersedia meminjaminya.	F
		10	Terhadap teman yang terkena musibah, saya bersedia menanggapi keluh kesahnya.	F
		11	Karena memprioritaskan keluarga, saya merasa tidak tersisa waktu untuk urusan orang lain.	UF
		12	Saya mengucapkan salam terlebih dahulu kepada orang lain di sekolah jika tiba pagi-pagi.	F

		13	Saya berusaha menampilkan wajah dan ekspresi gembira di lingkungan kerja.	F
		14	Berbagi cerita gembira tentang keluarga dengan teman bagi saya, perlu dihindari.	UF
		15	Saya memberi salam untuk menyenangkan dan mendapat penilaian positif dari orang lain	UF
3	Semangat dan kesediaan bekerja sama (<i>cooperative</i>)	16	Jika libur kerja, saya lebih suka menghabiskan waktu sendirian di rumah.	UF
		17	Saya terdorong ingin membantu teman kerja yang terlihat sangat sibuk .	F
		18	Saya menghindari terlibat dalam kegiatan pengumpulan dana bencana alam.	UF
		19	Meskipun yang lain masih sibuk, segera meninggalkan tempat kerja jika pekerjaan sudah selesai, bagi saya tidak masalah.	UF
		20	Saya ingin pendapat atau keputusan bersama di pegang teguh oleh peserta musyawarah dan lembaga.	F
		21	Menurut saya kebersamaan dalam kelompok lebih diutamakan dari pada prestasi individu	F
		22	Dengan orang tertentu saya sulit bekerja sama dan menyampaikan pendapat.	UF
4	Kemauan menolong dengan segera (<i>helping</i>)	23	Membantu biaya pengobatan teman adalah tindakan terpuji yang ingin saya lakukan	F
		24	Membantu teman yang terkena musibah perlu dilakukan tanpa diminta terlebih dahulu.	F
		25	Karena tidak ada uang di tangan, saya tidak dapat membantu teman yang terkena musibah	UF
		26	Mengingat kesibukan pribadi, saya merasa terganggu jika harus mengganti tugas mengajar guru yang mendadak sakit.	UF
		27	Saya senang membantu pekerjaan teman meskipun waktu luang terbatas	F
		28	Saya setuju, berbuat baik hanya pantas dilakukan kepada orang yang telah berbuat baik kepada kita.	UF
		29	Karena ditugaskan oleh pimpinan, saya bersedia mengantar bantuan korban bencana.	UF
5	Kedermawanan (<i>donation</i>)	30	Tanpa dimintapun, saya terdorong berinisiatif menggalang dana jika ada bencana kemanusiaan	F

	<i>ting & generosity)</i>		an yang terjadi di berbagai tempat.	
		31	Dapat berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain membuat saya merasa berguna di depan Allah.	F
		32	Bagi saya, menyisihkan uang bagi korban bencana adalah tindakan yang mulia di hadapan manusia dan Tuhan.	F
		33	Setelah urusan keluarga selesai, barulah saya berbuat sesuatu untuk tetangga dan orang lain.	UF
		34	Menyumbang atau berderma secara diam-diam bagi saya adalah tindakan yang baik	F
		35	Semakin besar saya menyumbang, semakin saya merasa puas karena telah berbuat kebaikan untuk orang lain.	UF
		36	Demi membangun citra positif, orang lain perlu tahu jika kita telah turut menyumbang pada kegiatan sosial atau kemanusiaan.	UF
		37	Menurut saya, tindakan sahabat Anshar yang menyerahkan setengah dari hartanya adalah tindakan yang diluar akal sehat.	UF
6	Jujur dalam ucapan dan tingkah laku (<i>honesty</i>)	38	Memuji kelebihan orang lain menurut saya diperlukan dalam pergaulan yang sehat.	F
		39	Dalam pergaulan, apa yang saya katakan sejalan dengan apa yang saya perbuat.	F
		40	Berbohong , menurut saya diperbolehkan jika untuk kebaikan diri kita.	UF
		41	Saya merasa 'berat' menerima kritik orang lain sebagai bahan introspeksi dan perbaikan diri.	UF
		42	Meskipun menghadapi orang yang keras dan kasar dalam berbicara, saya tetap berusaha berbicara santun	F
		43	Saya bisa memaklumi jika mendapat perlakuan kurang sopan dari orang lain.	F
		44	Terhadap orang yang berlaku kasar saya membalasnya dengan tindakan yang setara.	UF
		45	Saya tidak dapat menerima perlakuan kasar dari orang yang semestinya menghormati saya.	UF
Jumlah Butir : F = favorabel (22) , UF = Unfavorabel (23)				

3.5.4. Variabel Spiritualitas

a. Definisi Konseptual Spiritualitas

Dengan mengacu kepada definisi spiritualitas yang dikemukakan oleh teoritis religius, maka menurut penulis, spiritualitas didefinisikan sebagai salah satu aspek dari eksistensi kemanusiaan yang berhubungan dengan struktur atau dimensi penting yang memberikan makna dan arah kepada kehidupan seseorang yang membantunya dalam menghadapi perubahan-perubahan eksistensial. Berhubungan dengan pencarian manusia terhadap makna, tujuan, pengetahuan tentang transendensi diri, hubungan yang penuh makna, perasaan cinta dan kesucian yang berhubungan dengan agama (Swinton 2001, dalam Gilbert, 2007, p.23).

b. Definisi Operasional Spiritualitas

Spiritualitas secara operasional didefinisikan sebagai salah satu aspek dari eksistensi kemanusiaan pada para guru yang bekerja pada Sekolah Dwi Matra, yang berhubungan dengan struktur atau dimensi penting yang memberikan makna dan arah kepada kehidupan mereka, yang membantunya dalam menghadapi perubahan-perubahan eksistensial dalam bekerja. Berhubungan dengan pencarian manusia terhadap makna, tujuan, pengetahuan tentang transendensi diri, hubungan yang penuh makna, perasaan cinta dan kesucian dalam bekerja yang berhubungan dengan agama, khususnya agama Islam.

Adapun pengukuran variabel spiritualitas dilakukan pada aspek-aspek spiritualitas sesuai teori spiritualitas multi dimensi dari Swinton, yang meliputi aspek : a) *Meaning* (makna), b) *Value* (Nilai), c) *Transcendence* (transendensi), d) *Connecting* (keterhubungan), dan e) *Becoming* (proses menjadi). Alat ukur spiritualitas dalam penelitian ini dikembangkan oleh penulis dengan mengacu kepada teori 5 aspek spiritualitas menurut Swinton (*diamond model*) di atas, dan beberapa sumber lain.

c. Kisi-kisi Variabel Spiritualitas

No	Aspek-aspek	No.	Butir Pernyataan	Skala
1	Makna, dan tujuan hidup	1	Bagi saya, bekerja merupakan bagian dari ibadah saya kepada Allah	F

	<i>(Meaning and purpose)</i>	2	Hidup dan bekerja, bagi saya, menjadi lebih bermakna karena penyandaran saya kepada Allah.	F
		3	Bagi saya, pengabdian kepada Allah dan bekerja adalah dua hal yang saling terpisah.	UF
		4	Jalan hidup saya sepenuhnya pilihanku sendiri tanpa campur tangan Tuhan.	UF
		5	Keyakinan kepada Allah membuat tujuan saya bekerja menjadi lebih jelas dan terarah.	F
		6	Keimanan dan keyakinan agama membantu memperjelas tujuan hidup /kerja yang saya tetapkan bagi diri sendiri.	F
		7	Keyakinan saya kepada Allah membuat saya berusaha bekerja keras demi mengharap ridhonya kelak.	F
		8	Tanpa pondasi keimanan, saya yakin hidup saya menjadi hampa makna.	F
		2	Nilai, keyakinan, dan kepercayaan (<i>value, belief</i>)	9
10	Kasih sayang dan kemurahan Allah lebih besar dari yang dapat kita bayangkan.			F
11	Saya yakin, perbuatan baik akan direspon oleh orang lain dengan perbuatan yang setara. Tidak perlu dihubungkan dengan peran Tuhan.			UF
12	Saya percaya bahwa dibalik setiap peristiwa ada tujuan/hikmah yang Allah kehendaki.			F
13	Saya yakin bahwa bekerja keras adalah bentuk ungkapan syukur saya kepada Allah			F
14	Pendekatan saya secara utuh atas kehidupan adalah berdasarkan agama yang saya anut.			F
15	Ketika menghadapi masalah, saya mengingatkan kepada diri sendiri bahwa Allah memerintahkan untuk bersabar.			F
3	Transendensi (<i>Transcendence</i>)	16	Saya merasa Allah 'hadir' dan menjadi sumber semangat setiap aktifitas kerja/ kehidupan saya.	F
		17	Dalam segala keadaan, saya mengerjakan sebatas kemampuan dan menyerahkan selebihnya kepada Allah.	F
		18	Saya mencoba memahami setiap hal dalam kehidupan tanpa merujuk kepada Allah.	UF

		19	Kemampuan saya pribadi, cukup sebagai bekal dalam menghadapi tantangan atau masalah kehidupan.	UF
		20	Saya meyakini, kualitas kehidupan saya sepenuhnya tergantung kepada seberapa besar usaha saya. Doa hanya untuk orang yang lemah.	UF
		21	Saya merasa dibimbing Allah dalam menjalani setiap tahapan kehidupan.	F
		22	Musibah yang saya alami sepenuhnya disebabkan oleh perbuatan saya sendiri, tidak perlu dikaitkan dengan Allah.	UF
4	Keterhubungan (<i>connecting</i>)	23	Bekerja keras membuat saya selalu teringat dan merasa dibimbing oleh Allah.	F
		24	Dalam menghadapi problem kehidupan, saya berusaha mendekatkan diri kepada Allah.	F
		25	Sholat adalah waktu yang tepat untuk mengingat dan berdoa kepada Allah. Bukan sambil bekerja.	UF
		26	Sholat, dzikir dan berdoa adalah cara saya 'menghadirkan' Allah dalam kehidupan saya.	F
		27	Melalui dzikir dan doa saya menemukan ketenangan sehingga dapat bekerja lebih giat dan bersemangat.	F
		28	Dalam keadaan tertekan atau bermasalah saya berdoa lebih lama dan khusyu, karena yakin akan pertolongannya.	UF
5	Proses Menjadi (<i>Becoming</i>)	29	Saya memandang diri saya sebagai makhluk ciptaannya, yang memiliki tanggung jawab terhadap sesama manusia dan kepada Tuhan.	F
		30	Tujuan hidup saya adalah untuk meraih kebahagiaan sejati, dengan mengikuti petunjuk-Nya.	F
		31	Saya hidup untuk hari ini dan tidak perlu berfikir tentang masa depan (setelah mati).	UF
		32	Islam menuntut saya peduli terhadap orang lain sebagai wujud tanggung jawab kepadanya.	F
		33	Sebagai wujud tanggung jawab sebagai 'khalifah' di muka bumi, saya menjadi aktif berbuat kebajikan.	F
		34	Saya merasa sudah bertanggung jawab sebagai 'khalifah' di muka bumi, jika sudah berbuat kebaikan.	UF

		35	Saya biasa melakukan refleksi terhadap kegiatan harian, termasuk terhadap aktivitas kerja, sebagai upaya membentuk diri yang lebih baik.	F
		36	Selama pimpinan puas terhadap kerja keras dan hasil kerja, saya tidak merisaukan hal lain.	UF
F = favorabel (24 butir) UF = Unfavorabel (12 butir)				

3.6. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Untuk menjaga tingkat keabsahan data sehingga proses analisis dan penarikan kesimpulan memenuhi kelayakan sebagai sebuah karya ilmiah, peneliti menyadari sepenuhnya perlunya kehati-hatian dalam melaksanakan seluruh tahapan penelitian yang berupa langkah-langkah sistematis mulai dari perencanaan penelitian, pelaksanaan pengumpulan data dan pengolahan dan pemilihan tehnik analisis data.

Instrumen penelitian berbentuk kuisioner, dikembangkan oleh peneliti untuk tiga (3) variabel bebas, yaitu kecerdasan emosional, itsar dan spiritualitas, dan variabel tergantung, yaitu kepuasan kerja. Rincian sebaran pernyataan pada setiap variabel adalah :

- a. Variabel Kepuasan Kerja, indikatornya meliputi 16 butir pernyataan favorabel dan 14 pernyataan unfavorabel. Jumlah seluruhnya ada 30 butir pernyataan.
- b. Variabel Kecerdasan emosional, indikatornya meliputi 23 pernyataan favorabel dan 20 pernyataan unfavorabel. Jumlah seluruhnya ada 43 butir pernyataan.
- c. Variabel Itsar (altruisme), indikatornya meliputi 24 pernyataan favorabel dan 18 pernyataan unfavorabel. Jumlah seluruhnya ada 45 pernyataan.
- d. Variabel Spiritualitas, indikatornya meliputi 19 butir pernyataan favorabel dan 17 butir pernyataan unfavorabel. Jumlah seluruhnya ada 36 butir.

Maka jumlah pernyataan pada kuisioner ini secara total untuk keempat variabel penelitian ini yang akan diuji coba ada 154 pernyataan, yang terbagi dalam 82 pernyataan favorabel dan 72 pernyataan unfavorabel . Kuisioner tersebut secara utuh kemudian diuji cobakan terhadap 30 responden yang memiliki kesamaan karakteristik dengan responden penelitian ini. Karakteristik yang dimaksud meliputi, kesamaan jenis profesi, jenis sekolah, latar belakang pendidikan guru, per-

kiraan rata-rata pendapatan dan lain-lain. Maka berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti memutuskan menguji coba kuisioner ini kepada guru yang bekerja di TK dan SD Islam Al Ikhlas yang berlokasi di Cipete III Jakarta Selatan yang memenuhi persyaratan tersebut.

3.6.1. Teknik Uji Validitas

Untuk memastikan terjaganya kualitas data dan mengurangi bias dalam penelitian ini, maka instrumen penelitian akan divalidasi terlebih dahulu dengan tehnik tertentu sesuai standar penelitian kuantitatif sehingga kuisioner yang dibuat oleh peneliti memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Dengan instrument yang valid, menurut Nasution (2007) maka penelitian ini dapat menjangkau data yang valid dan variabel. Dengan demikian, analisa data dan penarikan kesimpulan makin akurat dan seluruh hasil – hasil penelitian ini dapat diterima sebagai salah satu karya ilmiah.

Uji validitas dilakukan dengan tehnik analisis isi dan analisis statistik korelasional. Prosedur yang ditempuh adalah sebagai berikut :

- 1) Dengan kehati-hatian dan cek dan recek terhadap diskripsi indikator pada kisi-kisi dan ketepatan dalam membuat pernyataan pada kuisioner. Dengan tehnik ini dibutuhkan kesabaran dan ketelitian dari peneliti.
- 2) Bimbingan dan koreksi dari dosen pembimbing ahli melalui konsultasi yang produktif dan intensif.
- 3) Mengambil rujukan instrument pengukuran yang populer dan terbukti memiliki validitas tinggi. Dengan tehnik ini diharapkan ada konsistensi isi pada instrument penelitian ini. Instrumen variabel itsar dan spiritualitas murni susunan dari peneliti, sedang variabel lain merupakan sebagian butirnya di adaptasi dari instrumen milik peneliti lain. Khususnya variabel kepuasan kerja, sebagian merupakan adaptasi dari alat ukur dari Minesota Satisfaction Quisioner (MSQ).
- 4) Analisis statistik dengan metode analisis korelasi *product moment terkoreksi*.

Tehnik validasi isi, sebagaimana diuraikan pada nomor 1,2 dan 3 di atas, bersifat subyektif dan memiliki sejumlah kelemahan, maka dengan analisis korelasi *Product Moment Terkoreksi*, diharapkan validitas instrument dalam penelitian ini dapat ditingkatkan. Meskipun analisis korelasi *Product Moment terkoreksi* jika dibandingkan dengan yang *tidak terkoreksi* berpeluang menurunkan

koefisien korelasi, namun tehnik ini dipandang lebih logis, akurat, dan bisa dipertanggung jawabkan. Oleh karena itu, peneliti juga cenderung menggunakan metode analisis statistik ini dalam uji coba instrumen penelitian ini. Untuk mengetahui valid tidaknya sebuah butir pernyataan, maka output dari SPSS harus dicermati pada koefisien korelasi yang ditemukan dan membandingkannya dengan harga pada r tabel. Jika angka korelasinya lebih besar dari harga r tabel, maka butir pernyataan tersebut valid. Atau jika menggunakan bantuan software komputer, maka jika r diikuti dengan harga $p < 0,03$, maka berarti butir pernyataan tersebut valid (Sanusi,t.t, p.113).

Secara manual korelasi setiap butir pernyataan dengan skor total dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum x.y}{\sqrt{\sum x^2} \cdot \sqrt{\sum y^2}} \quad (3.1)$$

3.6.2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Hasil analisis terhadap setiap butir pernyataan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson yang terkoreksi* mendapatkan butir-butir pernyataan yang valid dan tidak valid pada masing-masing variabel. Uji validitas ini penting agar keseluruhan proses ini menghasilkan kesimpulan yang valid pula. Sebuah alat ukur dikatakan valid secara umum maupun valid pada setiap butir pernyataannya, jika hasil korelasi antara skor pada masing-masing butir dengan total skor menghasilkan angka korelasi di atas koefisien minimal 0,300. Patokan angka ini ditetapkan mengacu kepada angka yang umumnya dipakai dalam penelitian sosial.

3.6.2.1. Validitas Alat Ukur Kepuasan Kerja

Hasil uji coba Instrumen untuk mengukur kepuasan kerja, setelah dianalisis secara statistik, didapatkan data validitas tiap butir pernyataan. Pada tabel 3.1. tersaji butir dan skala pernyataan yang valid. Adapun hasil analisis statistik selengkapnya disertakan sebagai lampiran dalam laporan penelitian ini.

Tabel 3.1. Skala Pengukuran Kepuasan Kerja

No	Aspek-aspek	No.	Butir Pernyataan	Skala
1	Karakteristik dari Pekerjaan	1	Bagi saya, lembaga ini menetapkan standar prestasi yang menantang.	F

	(Work)	2	Saya merasa bangga telah dipercaya sebagai pengajar atau pendidik di sini.	F
		3	Menurut saya, dimata masyarakat, profesi guru kalah terhormat di bandingkan dengan profesi lain.	UF
		4	Menurut saya, pekerjaan ini membuat saya menjalani hidup dengan rileks.	F
		5	Saya merasa, tugas-tugas tambahan membebani dan menyita waktu luang saya.	UF
		6	Menurut saya, di sini, ruang gerak untuk kreatifitas dalam bekerja terasa kurang leluasa.	UF
		7	Saya tetap merasa gembira diantara kesibukan /rutinitas kerja yang terus menerus.	F
		8	Dibandingkan dengan guru yang lain, saya merasa digaji lebih kecil.	UF
		3	Recognitions (penghargaan)	9
10	Saya merasa, tidak ada perbedaan perlakuan terhadap pekerja keras dengan yang tidak.			UF
4	Promotions (promosi)	11	Kesempatan mengembangkan diri di lembaga ini, menurut saya, terbuka lebar.	F
		12	Saya merasa, relasi dengan rekan kerja mampu mendorong saya bekerja lebih giat.	F
6	Supervisi/ (supervision)	13	Bantuan supervisi mendorong saya menjadi lebih professional dalam bekerja.	F
7	Kondisi fisik tempat kerja (working conditions)	14	Menurut saya, alat dan sumber yang menjamin supaya pekerjaan terlaksana dengan baik, telah diupayakan dengan sungguh-sungguh.	F
		15	Menurut saya, pengaturan jam kerja sudah sesuai dengan prioritas kerja saya.	F
Jumlah		F(favorabel) 10, UF (Unfavorabel) 5		

Dari tabel di atas tersaji data bahwa butir-butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja yang memenuhi syarat validitas sebanyak 15 butir pernyataan dinyatakan valid dan selanjutnya digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Sedangkan butir-butir yang tidak valid tidak digunakan kembali dalam penelitian ini, atau diabaikan.

3.6.2.2. Validitas Alat Ukur Kecerdasan Emosional

Hasil uji coba instrumen untuk mengukur Kecerdasan Emosional, setelah dianalisis secara statistik, didapatkan butir dan skala pengukuran yang valid sebagaimana tersaji pada tabel 3.2. Adapun hasil analisis statistik selengkapnya disertakan sebagai lampiran dalam laporan penelitian ini.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Kecerdasan Emosional

No	Aspek-aspek	No.	Butir Pernyataan	Skala
1	<i>Self-Awareness</i> (Kesadaran Diri)	1	Saya bisa mengenali penyebab dari letupan emosi positif yang saya rasakan.	F
		2	Saya tahu kelebihan dan kekurangan saya dalam bekerja	F
		3	Saya dibutuhkan karena memiliki kemampuan .	F
2	<i>Self-Management</i> (Manajemen diri)	4	Saya tetap dapat fokus dan berpikir jernih meskipun dalam suasana tertekan secara emosional	F
		5	Kemampuan saya mengendalikan emosi negatif dapat diandalkan.	F
		6	Dalam keadaan gugup saya terdorong berpikiran negatif.	UF
		7	Saya wajib bereaksi terhadap tindakan yang melanggar etika kerja.	F
		8	Dalam keadaan terpojok (tidak ada yang se-ide), saya dapat berubah-ubah pendirian.	UF
		9	Saya tidak perlu membuat rencana, cukup bagi saya, bekerja keras selama jam kerja.	UF
		10	Saya berfokus kepada tujuan, dan bertindak berdasarkan prioritas lembaga .	F
		11	Saya menggali ide baru yang mendukung pekerjaan, dari sumber mana saja.	F
		12	Ide dari pimpinan lebih mudah saya setuju dari pada yang lain.	UF
13	Saya berusaha supaya tujuan dan target kerja tercapai meski ada keterbatasan.	F		
3	<i>Social-Awareness</i> (Kesadaran Sosial)	14	Saya dapat memahami dan merasakan perasaan orang lain seolah-olah saya sendiri yang berada dalam situasi itu	F
		15	Dalam berkomunikasi saya menggunakan pendekatan yang berbeda sesuai karakteristik rekan bicara.	F
4	<i>Relationship Management</i> (pengelolaan hubungan)	16	Saya sering berbagi pengetahuan atau keterampilan mengajar dengan rekan.	F
		17	Meskipun diminta, saya merasa tidak nyaman jika memberi saran apa adanya kepada rekan	UF
		18	Saya tertarik untuk berbagi informasi baru tentang pekerjaan saya dengan siapapun.	F
		19	Menyampaikan ide (paparan) di depan banyak orang membuat saya 'nervous' dan tertekan	UF
		20	Saya menghindari kontak komunikasi dengan 'sumber masalah' di lingkungan kerja.	UF
		21	Saya ingin menjadi contoh yang baik bagi orang	F

			lain di lingkungan kerja.	
		22	Saya menyediakan waktu untuk diskusi, dan bertukar informasi dengan kolega selama jam kerja.	F
Jumlah Butir : F (favorabel) : 15 , UF(Unfavorabel): 7				

Pada tabel di atas telah dipaparkan butir-butir pernyataan pada variabel kecerdasan emosional yang memenuhi syarat validitas, yaitu sebanyak 22 butir pernyataan dinyatakan valid, yang terdiri dari 15 pernyataan favorabel dan 7 unfavorabel. Sedangkan butir-butir yang terbukti tidak valid telah dieleminasi dari tabel tersebut.

3.6.2.3. Validitas Alat Ukur Itsar (Altruisme)

Hasil uji coba terhadap Instrumen untuk mengukur Itsar (Altruisme), setelah dianalisis secara statistik, diperoleh butir dan skala pengukuran yang valid sebagaimana tersaji pada tabel 3.3. Adapun tabulasi data dan hasil analisis statistik selengkapnya disertakan sebagai lampiran dalam laporan penelitian ini.

Tabel 3.3. Skala Pengukuran Itsar (Altruisme)

No	Aspek-aspek	No.	Butir Pernyataan	Skala
1	Kesediaan untuk berbagi (<i>sharing</i>)	1	Kalau kebetulan ada uang lebih, saya membeli 'sesuatu' untuk dinikmati bersama-sama.	UF
		2	Saya memberi hadiah kepada teman, karena solidaritas dengan rekan yang berinisiatif.	UF
		3	Saya merasa butuh teman terutama jika sedang ditimpa masalah pribadi ataupun pekerjaan.	UF
2	Kepedulian terhadap sesama (<i>caring</i>)	4	Tanpa diminta, jika teman yang perlu uang untuk keperluan keluarga yang darurat, saya bersedia meminjaminya.	F
		5	Karena memprioritaskan keluarga, saya merasa tidak tersisa waktu untuk urusan orang lain.	UF
		6	Berbagi cerita gembira tentang keluarga dengan teman bagi saya, perlu dihindari.	UF
		7	Saya memberi salam untuk menyenangkan dan mendapat penilaian positif dari orang lain	UF
3	Semangat dan kesediaan bekerja sama (<i>cooperative</i>)	8	Jika libur kerja, saya lebih suka menghabiskan waktu sendirian di rumah.	UF
		9	Saya menghindari terlibat dalam kegiatan pengumpulan dana bencana alam.	UF
		10	Meskipun yang lain masih sibuk, segera meninggalkan tempat kerja jika pekerjaan sudah	UF

			selesai, bagi saya tidak masalah.	
		11	Dengan orang tertentu saya sulit bekerja sama dan menyampaikan pendapat.	UF
4	Kemauan menolong dengan segera (<i>helping</i>)	12	Karena tidak ada uang di tangan, saya tidak dapat membantu teman yang terkena musibah	UF
		13	Mengingat kesibukan pribadi, saya merasa terganggu jika harus mengganti tugas mengajar guru yang mendadak sakit.	UF
		14	Saya setuju, berbuat baik hanya pantas dilakukan kepada orang yang telah berbuat baik kepada kita.	UF
		15	Karena ditugaskan oleh pimpinan, saya bersedia mengantar bantuan korban bencana.	UF
5	Kedermawanan (<i>donating & generosity</i>)	16	Setelah urusan keluarga selesai, barulah saya berbuat sesuatu untuk tetangga dan orang lain.	UF
		17	Demi membangun citra positif, orang lain perlu tahu jika kita telah turut menyumbang pada kegiatan sosial atau kemanusiaan.	UF
6	Jujur dalam ucapan dan tingkah laku (<i>honesty</i>)	18	Berbohong, menurut saya diperbolehkan jika untuk kebaikan diri kita.	UF
		19	Saya merasa 'berat' menerima kritik orang lain sebagai bahan introspeksi dan perbaikan diri.	UF
		20	Terhadap orang yang berlaku kasar saya membalasnya dengan tindakan yang setara.	UF
		21	Saya tidak dapat menerima perlakuan kasar dari orang yang semestinya menghormati saya.	UF
Jumlah Butir : F = favorabel (1), UF = Unfavorabel (20)				

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada variabel *altruisme*, yang memenuhi syarat validitas sebanyak 21 butir, yang terdiri dari 1 butir pernyataan favorabel dan 20 butir pernyataan unfavorabel. Butir pernyataan yang valid, selanjutnya digunakan sebagai bagian dari instrumen dalam penelitian ini. Sedangkan butir-butir yang terbukti tidak valid telah dieliminasi dari instrumen.

3.6.2.4. Validitas Alat Ukur Spiritualitas

Hasil uji coba terhadap Instrumen untuk mengukur Spiritualitas, setelah dianalisis secara statistik, didapatkan butir dan skala pengukuran yang valid sebagaimana tersaji pada tabel 3.4. Adapun tabulasi dan hasil analisis statistik selengkapnya disertakan sebagai lampiran dalam laporan penelitian ini.

Tabel 3.4. Skala Pengukuran Spiritualitas

No	Aspek-aspek	No.	Butir Pernyataan	Skala
1	Makna, dan tujuan hidup (<i>Meaning and purpose</i>)	1	Bagi saya, bekerja merupakan bagian dari ibadah saya kepada Allah	F
		2	Hidup dan bekerja, bagi saya, menjadi lebih bermakna karena penyandaran saya kepada Allah.	F
		3	Keyakinan kepada Allah membuat tujuan saya bekerja menjadi lebih jelas dan terarah.	F
		4	Keimanan dan keyakinan agama membantu memperjelas tujuan hidup /kerja yang saya tetapkan bagi diri sendiri.	F
		5	Keyakinan saya kepada Allah membuat saya berusaha bekerja keras demi mengharap ridhonya kelak.	F
		6	Tanpa pondasi keimanan, saya yakin hidup saya menjadi hampa makna.	F
2	Nilai, keyakinan, dan kepercayaan (<i>value, belief</i>)	7	Keimanan kepada Allah membantu saya dalam memilah yang benar dan yang salah.	F
		8	Kasih sayang dan kemurahan Allah lebih besar dari yang dapat kita bayangkan.	F
		9	Saya yakin, perbuatan baik akan direspon oleh orang lain dengan perbuatan yang setara. Tidak perlu dihubungkan dengan peran Tuhan.	UF
		10	Saya percaya bahwa dibalik setiap peristiwa ada tujuan/hikmah yang Allah kehendaki.	F
		11	Pendekatan saya secara utuh atas kehidupan adalah berdasarkan agama yang saya anut.	F
		12	Ketika menghadapi masalah, saya mengingatkan kepada diri sendiri bahwa Allah memerintahkan untuk bersabar.	F
3	Transendensi (<i>Transcendence</i>)	13	Saya merasa Allah 'hadir' dan menjadi sumber semangat setiap aktifitas kerja/ kehidupan saya.	F
		14	Dalam segala keadaan, saya mengerjakan sebatas kemampuan dan menyerahkan selebihnya kepada Allah.	F
		15	Saya merasa dibimbing Allah dalam menjalani setiap tahapan kehidupan.	F
		16	Dalam menghadapi problem kehidupan, saya berusaha mendekatkan diri kepada Allah.	F
4	Keterhubungan (<i>connec-</i>	17	Sholat, dzikir dan berdoa adalah cara saya	F

	<i>ting</i>)		'menghadirkan' Allah dalam kehidupan saya.	
		18	Melalui dzikir dan doa saya menemukan ketenangan sehingga dapat bekerja lebih giat dan bersemangat.	F
		19	Dalam keadaan tertekan atau bermasalah saya berdoa lebih lama dan khusyu, karena yakin akan pertolongannya.	UF
5	Proses Menjadi (<i>Becoming</i>)	20	Saya memandang diri saya sebagai makhluk ciptaannya, yang memiliki tanggung jawab terhadap sesama manusia dan kepada Tuhan.	F
		21	Saya hidup untuk hari ini dan tidak perlu berfikir tentang masa depan (setelah mati).	UF
		22	Islam menuntut saya peduli terhadap orang lain sebagai wujud tanggung jawab kepadanya.	F
		23	Sebagai wujud tanggung jawab sebagai 'khalifah' di muka bumi, saya menjadi aktif berbuat kebajikan.	F
F = favorabel (20) UF = Unfavorabel (3)				

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada variabel spiritualitas yang memenuhi syarat validitas secara statistik sebanyak 23 butir, yang terdiri dari 20 butir pernyataan *favorabel* dan 3 butir *unfavorabel*. Butir pernyataan yang valid, selanjutnya digunakan sebagai bagian dari instrumen dalam penelitian ini. Sedangkan butir-butir yang terbukti tidak valid telah dieleminasi dari kuisioner.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka instrumen penelitian ini, (setelah butir yang tidak valid disingkirkan) terdiri dari 15 butir skala pengukuran kepuasan kerja, 22 skala pengukuran kecerdasan emosional, 21 butir skala pengukuran itisar dan 23 butir skala pengukuran spiritualitas. Jumlah butir pernyataan seluruhnya 81 butir.

3.6.3. Hasil Uji Reliabilitas

Adapun Uji reliabilitas alat ukur, pada penelitian ini dilakukan dengan metode *Alfa Cronbach*. Teknik analisis statistik ini merupakan salah satu teknik standar dalam menguji reliabilitas sebuah alat ukur psikologis. Nilai koefisien yang merupakan patokan minimal sebuah alat ukur dapat dikategorikan reliabel menurut Cronbach adalah koefisien $> 0,70$ (Yunus,t.t., p.2). Uji Reliabilitas

adalah sebuah prosedur standar dalam rangka mengetahui tingkat keajegan, konsistensi dan keterpercayaan sebuah alat ukur. Dengan alat ukur yang reliabel, atau ajeg, maka data yang dikumpulkan juga bersifat ajeg.

Dalam penelitian ini, nilai alfa dihitung untuk setiap butir pernyataan dan untuk keseluruhan alat ukur secara total. Penghitungan dilakukan dengan bantuan program statistik yang terkomputasi dalam SPSS agar dihasilkan output statistik yang lebih akurat dalam waktu yang relatif cepat.

Sebuah alat ukur menurut Nasution (2007), dikatakan reliabel jika alat tersebut mampu menghasilkan data yang reliabel, yaitu data yang relatif ajeg, stabil dan konsisten jika dilakukan pengujian ulang pada responden yang sama dengan alat ukur yang sama, maupun dengan alat ukur yang berbeda. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa data yang dihasilkan dari pengukuran dapat dipercaya.

Reliabilitas sebuah alat ukur lazimnya diuji menggunakan metode alfa Cronbach, yang pada hakekatnya menggunakan teknik analisis statistik korelatif. Indikasi yang digunakan adalah output hasil olah statistik berupa koefisien alpha dengan koefisien reliabilitasnya lebih besar atau sama dengan 0,70 sebagai patokan minimal. Adapun koefisien alfa Cronbach pada masing-masing instrumen di setiap variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.3.1. Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja :

Hasil uji reliabilitas dari 30 butir skala kepuasan kerja melalui alpha Cronbach diperoleh koefisien 0,7438. Setelah butir yang tidak valid dikeluarkan, sehingga tersisa 15 butir, maka didapatkan nilai reliabilitas alpha Cronbach sebesar 0,8296.

3.6.3.2. Reliabilitas Instrumen Kecerdasan Emosional :

Hasil uji reliabilitas dari 44 butir skala kecerdasan emosional melalui alpha Cronbach diperoleh koefisien 0,6721. Setelah butir yang tidak valid dikeluarkan, sehingga tersisa 22 butir, maka didapatkan nilai reliabilitas alpha Cronbach se-besar 0,8823.

3.6.3.3. Reliabilitas Instrumen Itsar (altruisme),

Hasil uji reliabilitas dari 45 butir skala Itsar (altruisme) melalui alpha Cronbach diperoleh koefisien 0,7194. Setelah butir yang tidak valid dikeluarkan,

sehingga tersisa 21 butir, maka didapatkan nilai reliabilitas alpha Cronbach sebesar 0,8936.

3.6.3.4. Reliabilitas Instrumen Spiritualitas

Hasil uji reliabilitas dari 36 butir skala spiritualitas melalui alpha Cronbach diperoleh koefisien 0,7438. Setelah butir yang tidak valid dikeluarkan, sehingga tersisa 23 butir, maka didapatkan nilai reliabilitas alpha Cronbach sebesar 0,9176.

Jika dirata-rata untuk keempat skala di atas, maka didapat nilai alpha Cronbach 0,8807. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen tersebut memiliki tingkat reliabilitas dan validitas yang baik, dengan rata-rata nilai alpha di atas nilai baku minimal 0,70.

3.7. Prosedur Pengolahan Data

Oleh karena jenis data yang ingin dikumpulkan dari responden penelitian ini berbentuk skala sikap, dan data interval lainnya, maka data tersebut, selanjutnya diolah dan dianalisis dengan teknik analisis statistik regresi berganda (*multiple regression*). Teknik analisis statistik tersebut dipilih dengan alasan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak tunggal dan secara teori teknik ini dianggap lebih baik dan lebih akurat jika dibandingkan dengan teknik analisis statistik yang lain. Dengan demikian, diharapkan pernyataan penelitian ini dapat terjawab dengan tuntas, dan dengan demikian maka tujuan penelitian ini dapat tercapai. Secara rinci metode pengolahan dan analisis data yang dimaksud adalah :

a) Teknik analisis deskriptif

Analisis deskriptif digunakan ketika menyajikan data tentang responden. Penyajian data tentang kepuasan kerja sesuai kategori usia dan jenis kelamin dan data lain, disajikan secara deskriptif agar memudahkan dalam membaca dan menganalisis secara statistik.

b) Teknik analisis statistik

Analisis data interval variabel tergantung tentang kepuasan kerja dan variabel bebas, seperti kecerdasan emosional, itsar dan spiritualitas, dilakukan dengan menggunakan teknik regresi berganda (*multiple regression*). Secara teknis

seluruh data dianalisis dengan bantuan program analisis statistik SPSS versi 11.5 atau versi lain yang lebih maju.

Secara prosedural, langkah pengolahan data pada penelitian ini adalah :

- **Skoring**, dilakukan terhadap setiap item jawaban responden dengan acuan skala likert dengan rentang skor 1 sampai dengan 5. Teknik skoring untuk masing–masing variabel secara rinci seperti telah dijelaskan pada bagian 3.5 laporan atau tugas akhir ini.
- **Rekapitulasi dan Tabulasi Data**, dilakukan sesuai dengan komponen atau aspek pada setiap variabel. Pada variabel kecerdasan emosional, dan spiritualitas, analisis korelasional dilakukan terhadap sub variabel, maka tabulasi dan rekapitulasi skor disesuaikan dengan kebutuhan tersebut. Demikian pula terhadap variabel *altruism*) proses tabulasi dan rekapitulasi prosedur yang sama.
- **Analisis Statistik**, dengan analisis regresi berganda. Teknik analisis ini dipilih mengingat jumlah variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari satu dan pada setiap variabel bebas juga dilakukan analisis pada aspek-aspeknya sesuai dengan tujuan penelitian ini. Dengan pertimbangan ini, maka secara teknis metode regresi dianggap tepat dan mampu mengolah dan menyajikan hasil hitungan dan penyajian tabel yang mudah dibaca, didiskusikan dan disimpulkan. Adapun persamaan regresi yang digunakan untuk menghitung koefisien regresi secara manual sebagaimana dikutip dari Sanusi (n.d) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad (3.2)$$

Nilai koefisien regresi a, b₁, b₂ dan b₃ didapat dari persamaan :

$$\sum Y = na + b_1\sum X_1 + b_2\sum X_2$$

$$\sum X_1Y = a\sum X_1 + b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1\sum X_2$$

$$\sum X_2Y = a\sum X_2 + b_1\sum X_1\sum X_2 + b_2\sum X_2^2$$

Meskipun secara manual koefisien regresi berganda dapat dihitung dengan rumus regresi di atas, namun mengingat jumlah variabel dan sub variabel yang dianalisis cukup banyak, maka demi alasan kecepatan dan akurasi hasil

penghitungan, maka analisis dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 11.5 yang diolah dengan peralatan komputer .

Output regresi berganda yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Nilai R^2 , yaitu sebuah angka yang menunjukkan derajat atau prosentase sumbangan pengaruh *independent Variables* (IV) terhadap *Dependent Variable* (DV).
2. Nilai R, yang menunjukkan derajat atau tingkat regresi dari masing-masing IV terhadap DV.



4. PEMBAHASAN

Pada bagian ini disajikan diskripsi subyek penelitian, rekapitulasi hasil pada masing-masing variabel dan hasil analisis statistik secara terkomputasi menggunakan bantuan program SPSS 11.5

4.1. Diskripsi Subyek Penelitian

Subyek atau responden penelitian ini, yakni para guru yang bekerja pada Sekolah yang berada dalam pengelolaan Yayasan Dwi Matra. Yayasan ini beralamat di Jalan MPR III 30 A Cilandak Jakarta Selatan. Sekolah yang dikelola secara langsung oleh Yayasan Dwi Matra, terdiri dari satu Taman Kanak-kanak Islam (TKI) dan dua Sekolah Dasar Islam (SDI). Adapun TK dan SDI Dwi Matra, berdiri sejak tahun 1988 dan satu SD, yaitu SDI Al Achfas Dwi Matra berdiri sejak tahun 2004.

Di SDI Dwi Matra, terdapat 43 orang yang bekerja sebagai guru, di TKI Dwi Matra ada 14 orang guru, dan di SDI Al Achfas Dwi Matra, dipekerjakan 23 orang guru. Secara deskriptif data guru yang merupakan responden penelitian ini, dapat dipaparkan menurut kategori usia, tingkat pendidikan dan jenis kelamin sebagai berikut :

4.1.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari jumlah total 80 responden yang diberikan angket, 73 angket dapat kembali tepat waktu. Dari 73 angket yang kembali, ada 66 responden yang mengisi angket dengan lengkap dan 7 responden mengisi angket, namun ada beberapa bagian yang tidak terisi dengan lengkap. Maka jumlah responden dari penelitian ini di-tetapkan sebesar 66 orang guru yang telah mengisi angket ini dengan lengkap. Adapun gambaran responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1. Responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	18	14,2%
Perempuan	48	85,8%
	66	100%

Jumlah responden menurut tabel di atas terdiri dari 18 orang guru (14,2 %) berjenis kelamin laki-laki, dan 48 orang (85,8 %) berjenis kelamin perempuan. Maka dapat dikatakan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan. Kecenderungan guru para tingkat pendidikan dasar yang mayoritas berjenis kelamin perempuan juga ditemukan pada sekolah lain sebagaimana dipaparkan oleh peneliti lain.

4.1.2. Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Gambaran responden penelitian ini berdasarkan tingkat atau latar belakang pendidikannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
D-3	1	1,5%
S-1	63	95,5%
S-2	2	3,0%
	66	100%

Dari 66 responden, sebanyak 1 orang (1,5 %) berpendidikan D-3, 63 orang (95,5 %) berpendidikan S-1 dan 2 orang (3 %) berpendidikan S-2. Menurut tabel di atas tergambar dengan jelas bahwa mayoritas guru berlatar belakang pendidikan S-1, yakni 95,5 %.

4.1.3. Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan masa pengabdian atau masa kerja, responden penelitian ini dapat dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 4.3. Responden menurut Masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
< 5 tahun	25	37,9 %
5 – 10 th	27	40,9 %
10 – 15 th	7	10,6 %
➤ 15 th	7	10,6 %
	66	100 %

Berdasarkan tabel tersebut, kita mendapat gambaran bahwa mayoritas guru telah memiliki pengalaman kerja 5-10 tahun yakni 40,9 %. Selanjutnya 37,9 % guru memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, dan 14 % memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

4.2. Diskripsi Data Penelitian

Adapun ringkasan data umum yang merupakan rekapitulasi dari skor mentah pada masing-masing variabel penelitian ini secara deskriptif dapat digambarkan pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Deskripsi Data Umum

Variabel	N	Mean	SD	Rentang skor	Range	Skor Maksimal
Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	66	54,8	7,7	37-70	33	75
Kecerdasan Emosional (<i>Emotional Intelligent</i>)	66	83,5	7,7	70-103	33	110
Itsar (<i>Altruism</i>)	66	74,4	7,4	60-95	35	105
Spiritualitas (<i>Spirituality</i>)	66	106,4	7,6	86-115	29	115

4.2.1. Sebaran Skor Kepuasan Kerja

Berdasarkan rekapitulasi data yang diolah dari angket yang telah diisi dengan lengkap oleh 66 orang responden penelitian ini, didapatkan data skor kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.5. Sebaran skor variabel kepuasan kerja

Kategori	Rumus	Rentang skor	Frekuensi Responden	Prosentase
Tinggi	$x > M + SD$	$> 62,5$	10	15,2 %
Sedang	$M - SD \leq x \leq M + SD$	47,1-62,5	44	66,6 %
Rendah	$x < M - SD$	$< 47,1$	12	18,2 %
Σ			66	100 %

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas guru menunjukkan skor total kepuasan kerja dengan kategori sedang dan rendah (81,8 %), dan hanya 15,2 %

guru yang memiliki skor kepuasan kerja yang termasuk kategori tinggi. Dengan skor rata 54,8 (lihat tabel 4.4), dapat dikatakan bahwa rata-rata skor kepuasan kerja guru termasuk kategori sedang.

4.2.2. Sebaran Skor Kecerdasan Emosional

Adapun sebaran skor secara kategoris pada variabel kecerdasan emosional dari 66 responden dapat dipaparkan sebagai berikut :

Tabel 4.6. Sebaran skor Kecerdasan Emosional

Kategori	Rumus	Rentang skor	Frekuensi Responden	Prosentase
Tinggi	$x > M + SD$	$> 91,2$	11	16,7 %
Sedang	$M - SD \leq x \leq M + SD$	75,8 - 91,2	44	66,6 %
Rendah	$x < M - SD$	$< 75,8$	11	16,7 %
Σ			66	100 %

Menurut data yang disajikan pada Tabel 4.6 skor kecerdasan emosional responden, mayoritas (83,3 %) berada pada kategori sedang (66,6 %) dan rendah (16,7 %). Hanya 16,7 % responden yang memiliki skor kecerdasan emosional tinggi. Sesuai tabel 4.4., dengan skor kecerdasan emosional rata-rata 83,5, maka dapat diartikan bahwa rata-rata kecerdasan emosional guru pada penelitian ini tergolong sedang.

4.2.3. Sebaran Skor Itsar (Altruism)

Adapun sebaran skor itsar (altruisme) dari 66 responden pada penelitian ini, sesuai kategori yang dibuat, dapat dipaparkan sebagai berikut :

Tabel 4.7. Sebaran Skor Itsar (altruisme)

Kategori	Rumus	Rentang skor	Frekuensi Responden	Prosentase
Tinggi	$x > M + SD$	$> 81,8$	10	15,2 %
Sedang	$M - SD \leq x \leq M + SD$	67 - 81,8	48	72,7 %
Rendah	$x < M - SD$	< 67	8	12,1 %
Σ			66	100 %

Mayoritas responden memperoleh skor itsar dalam kategori sedang, yaitu 72,7 %, sedangkan 10 orang responden (15,2 %) memperoleh skor tinggi, dan 12,1 % memperoleh skor rendah. Rata-rata skor itsar sesuai tabel 4.4 adalah 74,4, yang berarti tergolong sedang.

4.2.4. Sebaran Skor Spiritualitas

Sebaran skor spiritualitas responden dari 66 responden disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8 Sebaran skor Spiritualitas

Kategori	Rumus	Rentang skor	Frekuensi Responden	Prosentase
Tinggi	$x > M + SD$	> 114	6	9,1 %
Sedang	$M - SD \leq x \leq M + SD$	98,8 - 114	46	69,7 %
Rendah	$x < M - SD$	<98,8	14	21,2 %
Σ			66	100 %

Kategori perolehan skor responden sesuai tabel 4.8 pada variabel spiritualitas agak unik jika dibandingkan dengan skor pada variabel lain dalam penelitian ini. Responden dengan skor kategori rendah ternyata mencapai 21,2 % (14 orang) dan yang sedang mencapai 69,7 %. Jumlah kategori sedang dan rendah mencapai 90,9 %. Responden dengan skor spiritualitas tinggi ternyata kurang dari 10 % dari jumlah responden. Menurut tabel 4.4, skor rata-rata dari seluruh responden adalah sebesar 106,4, yang berarti termasuk kategori sedang.

4.3. Hasil Analisis Statistik

4.3.1. Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

Setelah melalui proses pengolahan data statistik dengan metode *regresi linear* berganda, maka diperoleh output statistika yang merupakan *summary*, sebagaimana dipaparkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil analisis Regresi *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577(a)	,333	,133	7,212

a Predictors: (Constant), becarn, Share, dogen, SfAwe, hones, coope, Care, SoAwe, connect, help, Remanj, Mean, value, SfMan, transcendence.

Berdasarkan output regresi pada tabel 4.9 di atas, ditemukan fakta bahwa secara bersama-sama, ke-15 aspek (IV) pada variabel kecerdasan emosional, Itsar dan Spiritualitas, berkorelasi positif dengan variabel kepuasan kerja (DV) dengan koefisien 0,577. Dari tabel yang sama dapat kita baca bahwa kepuasan kerja guru yang bekerja di Yayasan Dwi Matra secara umum dapat diprediksi dari ke 15 aspek pada variabel bebas (IV) dengan besaran prediksi atau $R^2 = 0,33$ atau 33 %. Derajat prediksi tersebut menurut sebagian peneliti bidang psikologi, relatif besar dan kuat jika muncul diantara dua atau tiga variabel. Namun mengingat jumlah aspek pada IV yang relatif banyak (15 aspek), hubungan antara IV dengan DV ternyata terbukti tidak signifikan. Adapun tabel berikut memaparkan hasil analisis statistik yang lain, yaitu :

Tabel 4.10 Hasil Analisis Anova ^(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1297,304	15	86,487	1,663	,090(a)
	Residual	2600,514	50	52,010		
	Total	3897,818	65			

Regresi antara 15 aspek pada variabel bebas sesuai tabel 4.10, ditemukan berada pada besaran signifikansi 0,09. Koefisien ini terbukti lebih besar dari batas baku signifikansi maksimal 0,05, atau signifikan pada taraf 5 %. Maka berdasarkan data tersebut dapat dinyatakan bahwa, korelasi total antara ke 15 aspek variabel bebas meskipun terbukti positif, namun ternyata terbukti tidak signifikan. Adapun untuk mengetahui besaran dan nilai prediktif dari masing-masing aspek pada variabel bebas terhadap kepuasan kerja guru. Berikut ini disajikan tabel yang menggambarkan derajat signifikansi hubungan antara masing-masing aspek pada variabel bebas dengan kepuasan kerja yang merupakan output olah statistik dengan SPSS 11,5.

Tabel 4.11. Regresi antara variabel bebas (IV) dan variabel terikat (DV)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,223	16,002		,889	,378
	SfAwe	1,703	,803	,339	2,122	,039
	SfMan	,264	,371	,138	,712	,480
	SoAwe	-,901	,748	-,168	-1,204	,234
	Remanj	-,187	,452	-,073	-,414	,681
	Share	,390	,523	,106	,746	,459
	Care	-,503	,535	-,136	-,941	,351
	coope	-,076	,512	-,022	-,149	,882
	help	,051	,503	,016	,101	,920
	dogen	-,679	,773	-,117	-,879	,383
	hones	,768	,479	,245	1,604	,115
	Mean	,072	,645	,020	,112	,911
	value	,200	,662	,058	,301	,764
	transc	1,707	,966	,409	1,767	,083
	connect	-1,081	1,379	-,186	-,784	,436
	becam	-,173	,741	-,039	-,234	,816

Berdasarkan tabel 4.11. dapat dinyatakan bahwa dari seluruh aspek pada variabel bebas (*predictors*), yaitu pada variabel kecerdasan emosional, *Itsar (altruism)* dan Spiritualitas, memiliki hubungan korelatif terhadap kepuasan kerja dengan derajat signifikansi yang bervariasi. Derajat signifikansi tertinggi antara IV dengan DV, ditemukan antara aspek *Self-awareness* pada variabel kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja yang signifikan pada derajat 0,039 signifikan pada 0,05 atau 5 %. Adapun derajat signifikansi yang terendah ditemukan pada aspek *helping* pada variabel *itsar* dengan derajat signifikansi mendekati 1,00 pada signifikansi 0,05.

4.3.2. Analisis Regresi Secara Hirarkhis

Untuk mengetahui derajat prediktif atau derajat pengaruh dari masing-masing aspek pada variabel bebas (IV) terhadap variabel terikat (DV), peneliti melakukan analisis regresi berjenjang (hirarkhis) terhadap 15 aspek dari variabel bebas (IV) dengan variabel terikat (DV). Adapun hasil regresi tersebut selengkapnya, dipaparkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12. Proporsi prediktif antara variabel bebas (IV) dan terikat (DV)

No	IV	R ²	Kontribusi Varian	Signifikansi
1	X ₁	0,130	13 %	Signifikan
2	X _{1,2}	0,179	4,9 %	Tidak Signifikan
3	X _{1,2,3}	0,188	0,9 %	Tidak Signifikan
4	X _{1,2,3,4}	0,189	0,1 %	Tidak Signifikan
	Jumlah Aspek EI		18,9 %	
5	X _{1,2,3,4,5}	0,201	1,2 %	Tidak Signifikan
6	X _{1,2,3,4,5,6}	0,214	1,4 %	Tidak Signifikan
7	X _{1,2,3,4,5,6,7}	0,224	1 %	Tidak Signifikan
8	X _{1,2,3,4,5,6,7,8}	0,224	0 %	Tidak Signifikan
9	X _{1,2,3,4,5,6,7,8,9}	0,239	1,5 %	Tidak Signifikan
10	X _{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10}	0,270	3,1 %	Tidak Signifikan
	Jumlah Aspek Itsar		8,2 %	
11	X _{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11}	0,280	1 %	Tidak Signifikan
12	X _{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12}	0,285	0,5 %	Tidak Signifikan
13	X _{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13}	0,324	3,9 %	Tidak Signifikan
14	X _{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14}	0,332	0,8 %	Tidak Signifikan
15	X _{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15}	0,333	0,1 %	Tidak Signifikan
	Jumlah Aspek spiritualitas		6,3 %	
	Jumlah Total		33,3 %	

Menurut tabel 4.12. di atas, aspek *Self-Awareness*, pada variabel kecerdasan emosional terbukti menjadi *prediktor* bagi kepuasan kerja dengan prosentase prediktif sebesar 13 %. Sementara variabel lain memiliki sumbangan prediktif bervariasi antara 0 % sampai 4,9 %. Secara terperinci, penjelasan terhadap tabel tersebut di atas dilakukan pada uji hipotesis di bawah ini.

4.3.3. Uji Hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis pada bagian ini adalah untuk menjawab pertanyaan dan masalah dalam penelitian ini, sehingga dapat diputuskan diterima atau

ditolaknya hipotesis utama yang berbunyi: “ada hubungan antara aspek-aspek kecerdasan emosional, itsar dan spiritualitas dengan kepuasan kerja guru”.

Berdasarkan tabel 4.11 dan 4.12 di atas, yakni ditemukan koefisien regresi sebesar (0,577), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh aspek pada variabel bebas (*predictors*), yaitu aspek-aspek pada variabel kecerdasan emosional, Itsar (*altruism*) dan spiritualitas, secara bersama-sama memiliki hubungan korelatif positif terhadap kepuasan kerja guru meskipun terbukti tidak signifikan. Derajat signifikansinya melampaui ambang batas minimal 0,05, yakni signifikan pada derajat 0,09. Berdasarkan temuan dan bukti statistik ini maka berarti bahwa hipotesis (H1) dinyatakan diterima. Yaitu, terbukti bahwa “ada hubungan positif antara aspek-aspek kecerdasan emosional, itsar dan spiritualitas dengan kepuasan kerja guru”.

Adapun rincian hasil uji hipotesis dari 15 variabel bebas, yaitu jumlah keseluruhan aspek pada variabel kecerdasan emosional, itsar dan spiritualitas, yang masing-masing hipotesisnya akan diuji di bawah ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel 4.11. di atas diketahui bahwa *self-Awareness* pada variabel kecerdasan emosional memiliki nilai $p = 0,039$ yang berarti bahwa hubungan regresi antara variabel bebas *Self-Awereness* dengan kepuasan kerja bersifat positif dan termasuk signifikan pada derajat signifikansi 5 % atau 0,05.

Berdasarkan fakta ini dapat dinyatakan bahwa aspek *Self-Awareness* merupakan salah satu prediktor yang signifikan terhadap menurun atau meningkatnya kepuasan kerja. Angka korelasi yang positif mengindikasikan bahwa: jika aspek *Self-Awareness* meningkat, maka kepuasan kerja terpengaruh secara positif atau ikut meningkat. Dengan nilai $B = 0,339$ maka kemampuan aspek ini sebagai prediktor kepuasan kerja bersifat positif dan signifikan.

Adapun besar sumbangan dari aspek ini terhadap besaran angka prediksi total (nilai R^2 total) IV terhadap DV sesuai dengan tabel 4.12 adalah sebesar 0,130 atau setara dengan 13 %. Maka, aspek *Self-Awareness* terbukti menjadi penyumbang terbesar terhadap nilai R^2 total. Angka prediktif 13 % tersebut termasuk temuan statistik yang meyakinkan. Dengan demikian maka hasil-hasil analisis tersebut secara keseluruhan mendukung hipotesis kerja

(H1.a) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: ada hubungan antara aspek *self awareness* pada variabel kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru.

2. Berdasarkan tabel 4.11. di atas diketahui bahwa *self-Management* pada variabel kecerdasan emosional memiliki nilai $p = 0,480 > 0,05$ yang berarti bahwa hubungan regresi antara variabel bebas *self-Management* dengan kepuasan kerja tidak termasuk signifikan pada derajat signifikansi minimal 5 % atau 0,05.

Berdasarkan fakta ini dapat dinyatakan bahwa aspek *self-Management* bukan merupakan prediktor yang signifikan terhadap menurun atau meningkatnya kepuasan kerja. Namun dengan nilai $b = 0,264$, maka jika ada peningkatan nilai pada aspek *self-Management*, maka kepuasan kerja juga meningkat meskipun tidak signifikan. Adapun besar sumbangan dari aspek ini terhadap besaran angka prediksi total (nilai R^2 total) IV terhadap DV ketika diregresikan sesuai dengan tabel 4.12. adalah sebesar 0,179 atau meningkat sebesar 0,049, yang berarti bahwa aspek *self-Management* memberikan sumbangan sebesar 4,9 %. Aspek ini menjadi penyumbang kedua terbesar terhadap nilai R^2 total.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh hasil-hasil analisis statistik tersebut mendukung hipotesis kerja (H1.b.) yang menyatakan: ada hubungan antara aspek self management pada variabel kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru.

3. Berdasarkan tabel 4.11. di atas diketahui bahwa aspek *social-Awareness* pada variabel kecerdasan emosional memiliki nilai $P = 0,234 > 0,05$. Oleh karena nilai P lebih besar dari 0,05, maka berarti bahwa hubungan regresi antara variabel bebas *Social-Awareness* dengan kepuasan kerja tidak termasuk kategori signifikan pada derajat signifikansi 5 % atau 0,05.

Berdasarkan fakta ini dapat dinyatakan bahwa aspek *Social-Awareness* bukan merupakan prediktor yang signifikan terhadap menurun atau meningkatnya kepuasan kerja. Angka B sebesar -0,901 berarti bahwa jika aspek *Social-Awareness* guru meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun, meskipun penurunannya tidak signifikan. Adapun besar sumbangan R^2 dari

aspek ini terhadap besaran angka prediksi total (nilai R^2 total) IV terhadap DV ketika diregresikan sesuai dengan tabel 4.12. adalah sebesar 0,188 atau meningkat sebesar 0,090, yang berarti bahwa aspek *Social-Awereness* memberikan sumbangan sebesar 0,9 % terhadap R^2 total. Aspek *Social-Awareness*, berdasarkan hasil analisis tersebut terbukti tidak dapat dijadikan prediktor terhadap variabel kepuasan kerja, oleh karena keduanya terbukti memiliki hubungan yang lemah.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh hasil-hasil analisis statistik tersebut mendukung hipotesis kerja (H1.c.) yang menyatakan bahwa: ada hubungan antara aspek *Social-Awareness* pada variabel kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru, namun secara statistik hubungannya lemah dan tidak signifikan.

4. Berdasarkan tabel 4.11. di atas diketahui bahwa aspek *Relationship Management* pada variabel kecerdasan emosional memiliki nilai $p = 0,681 > 0,05$ yang berarti bahwa hubungan regresi antara variabel bebas aspek *Relationship Management* dengan kepuasan kerja tidak termasuk signifikan pada derajat signifikansi minimal 5 % atau 0,05.

Berdasarkan fakta ini dapat dinyatakan bahwa aspek *Relationship Management* pada variabel kecerdasan emosional bukan merupakan prediktor signifikan terhadap menurun atau meningkatnya kepuasan kerja. Adapun regresi dari aspek *Relationship Management* pada variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja menaikkan besaran angka prediksi total (nilai R^2) IV terhadap DV sesuai dengan tabel 4.12. menjadi sebesar 0,201, atau bertambah sebesar 0,012, (setara dengan 1,2 %). Sumbangan aspek ini terhadap nilai R^2 total tergolong amat kecil. Dengan nilai $b = - 0,187$, maka aspek ini berhubungan secara negatif dengan kepuasan kerja meskipun tidak signifikan.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh hasil-hasil analisis statistik tersebut mendukung hipotesis kerja (H1.d.) yang menyatakan ada hubungan antara aspek *relationship management* pada variabel kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru, namun secara statistik hubungannya negatif, lemah dan tidak signifikan.

5. Menurut tabel 4.11. di atas diketahui pula bahwa aspek *sharing* pada variabel *itsar (altruism)* memiliki nilai $p = 0,459$. Nilai p tersebut jauh lebih besar dari norma signifikansi 0,05. Maka hal ini berarti bahwa ada hubungan regresi antara aspek *sharing* pada variabel *itsar (altruism)* dengan kepuasan kerja namun tidak signifikan pada derajat signifikansi 5 % atau 0,05.

Berdasarkan fakta ini dapat dinyatakan bahwa aspek *sharing* pada variabel *itsar (altruism)* bukan merupakan prediktor terhadap menurun atau meningkatnya kepuasan kerja. Angka $b = 0,390$ yang positif berarti bahwa : jika aspek *sharing* pada variabel *itsar (altruism)* meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat. Namun mengingat besar sumbangan dari aspek ini terhadap besaran angka prediksi total (nilai R^2) IV terhadap DV sesuai dengan tabel 4.12. hanya sebesar 0,014 atau setara dengan 1,4 %, maka jelas bahwa derajat sumbangan aspek ini terhadap nilai R^2 total tidak signifikan.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh hasil-hasil analisis statistik tersebut mendukung hipotesis kerja (H1.e.) yang menyatakan ada hubungan antara aspek *sharing* pada variabel *Itsar* dengan kepuasan kerja guru, namun secara statistik hubungannya lemah dan tidak signifikan meskipun terbukti positif.

6. Data pada tabel 4.11. di atas menunjukkan bahwa aspek *caring* pada *itsar (altruism)* memiliki nilai $p = 0,351$ yang berarti bahwa ada hubungan atau korelasi antara aspek *caring* pada *itsar (altruism)* dengan kepuasan kerja, tetapi tidak signifikan pada derajat signifikansi minimal 5 % atau 0,05.

Berdasarkan fakta statistik ini dapat dinyatakan bahwa aspek *caring* pada *itsar (altruism)* bukan merupakan prediktor terhadap menurun atau meningkatnya kepuasan kerja. Apalagi, besar sumbangan angka R^2 dari aspek ini terhadap besaran angka prediksi total (nilai total R^2) IV terhadap DV sesuai dengan tabel 4.12. adalah hanya sebesar 0,01 atau setara dengan 1 %.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh hasil-hasil analisis statistik tersebut mendukung hipotesis kerja (H1.f.) yang menyatakan ada hubungan antara aspek *caring* pada variabel *Itsar* dengan kepuasan kerja guru, namun secara statistik hubungannya lemah dan tidak signifikan.

7. Sesuai data pada tabel 4.11. di atas diketahui bahwa aspek *cooperative* pada variabel *itsar* (*altruism*) memiliki nilai $p = 0,882$. Angka ini jauh melampaui batas baku 0,05. Ini berarti bahwa hubungan regresi antara aspek *cooperative* pada variabel *itsar* (*altruism*) dengan kepuasan kerja tidak signifikan pada derajat signifikansi minimal 5 % atau 0,05.

Berdasarkan fakta ini dapat dinyatakan bahwa aspek *cooperative* pada variabel *itsar* (*altruism*) bukan merupakan prediktor terhadap menurun atau meningkatnya kepuasan kerja. Adapun besar sumbangan R^2 dari aspek ini terhadap besaran angka prediksi total (nilai total R^2) IV terhadap DV sesuai dengan tabel 4.12. adalah sebesar 0,031 atau setara dengan 3,1%. Aspek ini menjadi penyumbang terbesar dari variabel *itsar* (*altruism*) terhadap nilai R^2 total.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh hasil-hasil analisis statistik tersebut mendukung hipotesis kerja (H1.g.) yang menyatakan ada hubungan antara aspek *cooperative* pada variabel *Itsar* dengan kepuasan kerja guru, dan secara statistik hubungannya positif, namun termasuk lemah dan tidak signifikan.

8. Sesuai dengan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa aspek *helping* pada *itsar* (*altruism*) memiliki nilai $p = 0,920$ yang berarti bahwa meskipun ada hubungan regresi positif antara aspek *helping* pada *itsar* (*altruism*) dengan kepuasan kerja namun tidak signifikan pada derajat signifikansi 5 % atau 0,05.

Berdasarkan fakta ini dapat disimpulkan bahwa aspek *helping* pada *itsar* (*altruism*) bukan merupakan prediktor terhadap menurun atau meningkatnya kepuasan kerja. Adapun besar sumbangan nilai R^2 dari aspek ini terhadap besaran angka prediksi total (nilai R^2) dari IV terhadap DV sesuai dengan tabel 4.12. adalah sebesar 0,015 atau setara dengan 1,5 %. Ini berarti bahwa aspek ini tidak menjadi penyumbang besar terhadap nilai R^2 total.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh hasil-hasil analisis statistik tersebut mendukung hipotesis kerja (H1.h.) yang menyatakan, ada hubungan antara aspek *helping* pada variabel *Itsar* dengan kepuasan kerja

guru, namun secara statistik, meskipun terbukti positif, hubungannya lemah dan tidak signifikan.

9. Sesuai data pada tabel 4.11. di atas diketahui bahwa aspek *donating and generosity* pada variabel *itsar (altruism)* memiliki nilai $p = 0,383$ yang berarti bahwa hubungan regresi positif antara aspek *donating and generosity* pada variabel *itsar (altruism)* dengan kepuasan kerja tidak signifikan pada derajat signifikansi minimal 5 % atau 0,05.

Berdasarkan fakta ini dapat disimpulkan bahwa aspek *donating and generosity* pada variabel *itsar (altruism)* bukan merupakan prediktor terhadap menurun atau meningkatnya kepuasan kerja. Adapun besar sumbangan nilai R^2 dari aspek ini terhadap besaran angka prediksi total (nilai R^2) dari IV terhadap DV sesuai dengan tabel 4.12. adalah sebesar 0,000 setara dengan 0 %. Ini berarti bahwa aspek *donating and generosity* pada variabel *itsar (altruism)* tidak menjadi penyumbang terhadap nilai R^2 total.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh hasil-hasil analisis statistik tersebut mendukung hipotesis kerja (H1.i.) yang menyatakan, ada hubungan antara aspek *donating and generosity* pada variabel *Itsar* dengan kepuasan kerja guru, namun secara statistik, meskipun terbukti positif, hubungannya sangat lemah dan tidak signifikan.

10. Menurut tabel 4.11. di atas diketahui bahwa aspek *honest* pada variabel *itsar (altruism)* memiliki nilai $p = 0,115$ yang berarti bahwa hubungan regresi antara aspek *honest* pada variabel *itsar (altruism)* dengan kepuasan kerja termasuk tidak signifikan karena melampaui derajat signifikansi 5 % atau 0,05.

Berdasarkan fakta ini dapat disimpulkan bahwa aspek *honest* pada variabel *itsar (altruism)* bukan merupakan prediktor terhadap menurun atau meningkatnya kepuasan kerja. Angka korelasi yang positif berarti bahwa : jika aspek *honest* pada variabel *itsar (altruism)* meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat. Namun, karena besar sumbangan nilai R^2 dari aspek ini terhadap besaran angka prediksi total (nilai R^2) dari IV terhadap DV sesuai dengan tabel 4.12. adalah sebesar 0,031 atau setara dengan 3,1 %. Ini berarti bahwa aspek ini menjadi salah satu penyumbang terhadap nilai R^2 total.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh hasil-hasil analisis statistik tersebut mendukung hipotesis kerja (H1.j.) yang menyatakan, ada hubungan antara aspek *honest* pada variabel Itsar dengan kepuasan kerja guru, namun secara statistik, meskipun terbukti positif, hubungannya lemah dan tidak signifikan.

11. Berdasarkan tabel 4.11. di atas diketahui bahwa aspek *meaning* pada variabel spiritualitas memiliki nilai $p = 0,911$ yang berarti bahwa hubungan regresi antara aspek *meaning* pada variabel spiritualitas dengan kepuasan kerja termasuk tidak signifikan karena melampaui derajat signifikansi 5 % atau 0,05. Tetapi, dengan nilai B sebesar 0,072, dipastikan bahwa ada hubungan positif namun tidak signifikan antara aspek *meaning* pada variabel spiritualitas dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan fakta ini dapat dinyatakan bahwa aspek *meaning* pada variabel spiritualitas bukan merupakan prediktor terhadap menurun atau meningkatnya kepuasan kerja. Angka korelasi yang positif berarti bahwa : apabila aspek *value* pada variabel spiritualitas meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat. Namun, melihat besar sumbangan nilai R^2 dari aspek ini terhadap besaran angka prediksi total (nilai R^2) dari IV terhadap DV sesuai dengan tabel 4.12. hanya sebesar 0,010 atau setara dengan 1 %. Ini berarti bahwa aspek ini tidak menjadi penyumbang signifikan terhadap nilai R^2 total.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh hasil-hasil analisis statistik tersebut mendukung hipotesis kerja (H1.k.) yang menyatakan, ada hubungan antara aspek *meaning* pada variabel Spiritualitas dengan kepuasan kerja guru, namun secara statistik, meskipun terbukti positif, hubungannya lemah dan tidak signifikan.

12. Mengacu kepada tabel 4.11. di atas diketahui bahwa aspek *value* pada variabel spiritualitas memiliki nilai $p = 0,764$ yang berarti bahwa hubungan regresi antara aspek *value* pada variabel spiritualitas dengan kepuasan kerja termasuk tidak signifikan pada derajat signifikansi 5 % atau 0,05.

Berdasarkan fakta tersebut dapat dinyatakan bahwa aspek *value* pada variabel spiritualitas bukan merupakan prediktor terhadap menurun atau

meningkatnya kepuasan kerja. Angka korelasi yang positif berarti bahwa : jika aspek *value* pada variabel spiritualitas meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat. Namun, karena besar sumbangan nilai R^2 dari aspek ini terhadap besaran angka prediksi total (nilai R^2) dari IV terhadap DV sesuai dengan tabel 4.12. adalah sebesar 0,050 atau setara dengan 0,5 %, maka ini berarti bahwa aspek ini tidak menjadi penyumbang signifikan terhadap nilai R^2 total. Dengan demikian kekuatan prediksinya sangat lemah.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh hasil-hasil analisis statistik tersebut mendukung hipotesis kerja (H1.1.) yang menyatakan, ada hubungan antara aspek *value* pada variabel Spiritualitas dengan kepuasan kerja guru, namun secara statistik, meskipun terbukti positif, hubungannya lemah dan tidak signifikan.

13. Sesuai dengan tabel 4.11. di atas diketahui bahwa aspek *transcendence* pada variabel spiritualitas memiliki nilai $p = 0,083$. Angka ini sedikit melampaui batas maksimal 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan regresi antara aspek *transcendence* pada variabel spiritualitas dengan kepuasan kerja termasuk tidak signifikan pada derajat signifikansi 5 % atau 0,05.

Berdasarkan fakta ini dapat dinyatakan bahwa aspek *transcendence* pada variabel spiritualitas bukan merupakan prediktor kuat terhadap menurun atau meningkatnya kepuasan kerja. Angka korelasi yang positif berarti bahwa : jika aspek *transcendence* meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat meskipun hubungannya tidak signifikan. Adapun besar sumbangan R^2 dari aspek ini terhadap besaran angka prediksi total (nilai R^2 total) IV terhadap DV sesuai dengan tabel 4.12. adalah sebesar 0,039 atau setara dengan 3,9 %. Sumbangan R^2 dari aspek ini terhadap nilai R^2 total tergolong cukup.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh hasil-hasil analisis statistik tersebut mendukung hipotesis kerja (H1.m.) yang menyatakan, ada hubungan antara aspek *transcendence* pada variabel Spiritualitas dengan kepuasan kerja guru, namun secara statistik, meskipun terbukti positif, hubungannya lemah dan tidak signifikan.

14. Sesuai dengan tabel 4.11. di atas diketahui bahwa aspek *connecting* pada variabel spiritualitas memiliki nilai $p = 0,436$ yang melampaui batas baku 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan regresi antara aspek *connecting* pada variabel spiritualitas dengan kepuasan kerja tidak signifikan pada derajat signifikansi minimal 5 % atau 0,05.

Berdasarkan fakta ini dapat dinyatakan bahwa aspek *connecting* pada variabel spiritualitas bukan merupakan prediktor terhadap menurun atau meningkatnya kepuasan kerja. Adapun besar sumbangan R^2 dari aspek ini terhadap besaran angka prediksi total (nilai R^2) IV terhadap DV sesuai dengan tabel 4.12. adalah sebesar 0,080 atau setara dengan 0,8 %. Sumbangan R^2 dari aspek ini terhadap nilai R^2 total termasuk tidak signifikan.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh hasil-hasil analisis statistik tersebut mendukung hipotesis kerja (H1.n.) yang menyatakan, ada hubungan antara aspek *connecting* pada variabel Spiritualitas dengan kepuasan kerja guru, namun secara statistik, meskipun terbukti positif, hubungannya lemah dan tidak signifikan.

15. Sesuai dengan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa aspek *becoming* pada variabel *spiritualitas*, memiliki nilai $p = 0,816$ yang jauh lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hubungan regresi antara aspek *becoming* pada variabel *spiritualitas* dengan kepuasan kerja tidak signifikan pada derajat signifikansi minimal 5 % atau 0,05. Berdasarkan fakta berupa output regresi ini dapat disimpulkan bahwa aspek *becoming* pada variabel *spiritualitas* bukan merupakan prediktor terhadap menurun atau meningkatnya kepuasan kerja. Dengan besar sumbangan R^2 dari aspek ini terhadap besaran angka prediksi total (nilai R^2) IV terhadap DV sesuai dengan tabel 4.12. sebesar 0,010 atau setara dengan 0,1 %, maka sumbangan R^2 dari aspek ini terhadap nilai R^2 total termasuk tidak signifikan.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh hasil-hasil analisis statistik tersebut mendukung hipotesis kerja (H1.o) yang menyatakan, ada hubungan antara aspek *becoming* pada variabel Spiritualitas dengan kepuasan kerja guru, namun secara statistik, meskipun terbukti positif, hubungannya sangat lemah dan tidak signifikan.

4.4. Pembahasan

Mencermati hasil analisis dan hasil uji hipotesis di atas, yang menunjukkan bukti adanya hubungan atau pengaruh positif dari keseluruhan aspek pada variabel bebas terhadap variabel terikat meskipun tidak signifikan menunjukkan bahwa hipotesis utama penelitian ini (H1), secara statistik terbukti dan dinyatakan diterima. Sedangkan 15 hipotesis lain (H1.a s.d. H1.o) yang merupakan rincian dari hipotesis utama, berdasarkan uji hipotesis dan seluruh bukti statistik lain di atas (tabel 4.11 dan tabel 4.12.), seluruhnya terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan dinyatakan diterima. Sebagian aspek terbukti berpengaruh positif sementara sebagian aspek yang lain berpengaruh negatif (lihat nilai beta pada tabel 4.11.). Namun, kecuali aspek *self awareness* yang terbukti berpengaruh signifikan, dengan $R^2 = 0,130$, atau kemampuan prediktif 13 %, aspek yang lain dinyatakan diterima meskipun dengan bukti statistik yang lemah dan tidak signifikan.

Ditemukannya bukti statistik berupa koefisien regresi positif dan signifikan pada aspek *self awareness* pada variabel kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja, dan ditemukannya jumlah nilai kontribusi keempat aspek pada kecerdasan emosional sesuai tabel 4.12. sebesar 18,9 %, ternyata sejalan dengan beberapa temuan penelitian terdahulu yang menemukan bukti statistik hubungan antara kecerdasan emosional secara umum dengan kepuasan kerja. Seorang peneliti dari Iran yaitu Seyed Mohsen Allameh, et.al (2011) menemukan bukti korelasi antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja pada pegawai bank di Isfahan dengan $r = 0,211$ dan $p = 0,18$ (p.356), yang berarti korelasinya positif namun tidak terbukti signifikan. Adapun Carmeli (2003) menemukan pengaruh positif antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja manajer senior dengan nilai $b = 0,32$, $R^2 = 0,155$ dan signifikan pada 0,01 atau 1 % (p.802).

Sementara itu, Ford (2010) pada penelitiannya terhadap pegawai bagian pelayanan pasien pada klinik pelayanan kesehatan di wilayah Denver AS, menemukan bukti korelasi antara kecerdasan emosional umum dan kepuasan kerja dengan nilai $r = 0,450$ dan nilai $p = 0,05$ (p.81), yang berarti hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif dan signifikan.

Dengan menggunakan acuan teori Bar-on dan Mayer, Zupancic (2011) menemukan bukti pengaruh positif dan signifikan antara tiga aspek kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja dengan nilai $R^2 = 0,085$ dan koefisien regresi total 0,291 dengan $p < 0,05$ (p.50), pada dosen paruh waktu di perguruan tinggi lokal di West North Central State Amerika. Pada penelitian ini juga ditemukan bukti bahwa mereka yang memiliki skor tinggi pada aspek *self understanding*, yang indikatornya memiliki banyak kesamaan teoritis dengan aspek *self awareness*, ternyata memiliki skor kepuasan kerja yang tinggi pula (Zupancic, 2011,p.ii).

Memang ada perbedaan fokus, setting, acuan teori dan lokasi pada penelitian ini dengan keempat hasil penelitian tersebut, namun jika mencermati jumlah koefisien prediktif atau kontribusi varian variabel kecerdasan emosional pada tabel 4.12 di atas yang cukup besar (18,9%), dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian oleh Allameh (2011), Ford (2010), Carmeli (2003) dan Zupancic (2011), yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosional secara umum dengan kepuasan kerja. Kesimpulan ini sejalan dengan hasil penelitian Sheperd-Osbourne (2009) dalam disertasinya yang memaparkan bukti statistik tentang hubungan korelatif positif antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru pada tingkat dasar dengan koefisien korelasi Pearson's 0,418 yang signifikan pada 0,00 (p.84).

Bagi peneliti, temuan spesifik tentang adanya pengaruh positif dari aspek *self awareness* yang relatif kuat terhadap kepuasan kerja guru dapat menjadi nilai tambah dan temuan yang berguna sebagai bagian dari keseluruhan hasil penelitian ini. Temuan tersebut konsisten dengan temuan lain Sheperd-Osbourne (2009) yang menemukan bukti korelasi $r = 0,39$ dengan $p = 0,00$ antara aspek *self emotion appraisal* pada variabel kecerdasan emosional dengan dimensi instrinsik pada kepuasan kerja guru tingkat dasar. Meskipun berbeda istilah, menurut peneliti, *self emotion appraisal* dan *self awareness* adalah dua aspek yang sama, yaitu berkaitan dengan kemampuan memahami, menyadari dan menerima emosi diri sendiri. Oleh karena itu, menurut peneliti, hasil penelitian Sheperd-Osbourne sejalan dengan hasil penelitian ini meskipun menggunakan acuan teori kecerdasan emosional yang berbeda.

Temuan ini juga mendukung teori Goleman tentang peran penting *self awareness* dalam konteks kerja, yang mendasarkan analisisnya pada beberapa penemuan penting di bidang ilmu saraf. Menurut Goleman (1999), “kesadaran diri (tentang bagaimana emosi mempengaruhi perbuatan kita) merupakan kecakapan emosi yang paling mendasar. Kurangnya kemampuan dalam hal ini membuat kita rentan tererosok ke dalam ledakan emosi” (p.84). Senada dengan Goleman, Craig (2008), melalui penelitian kualitatif terhadap guru dan kepala sekolah menyimpulkan bahwa para kepala sekolah memandang penting dan memiliki perhatian terhadap kemampuan mereka dalam memahami dan menerima dirinya (*self awareness*), dalam hubungannya dengan peningkatan efektifitas kerja mereka, khususnya jika berhadapan dengan suatu masalah atau target kerja tertentu (p.60).

Pentingnya aspek *self awareness* bagi fasilitator, termasuk bagi guru sekolah dasar dapat dirujuk dari laporan penelitian Thomas (2008) yang mengutip dari berbagai sumber yang menyatakan ‘nampak makin diterima luas di kalangan pendidik bahwa pemahaman yang jelas terhadap diri sendiri, berpengaruh terhadap efektivitas, efikasi diri, motivasi dan kepuasan kerja’ (p.172). Dengan memperhatikan seluruh uraian pembahasan di atas, jelas bahwa dengan mengakui keterbatasan teknis dalam penelitian ini, hasil penelitian ini diharapkan memiliki fokus dan nilai manfaat yang optimal.

Salah satu temuan lain dari penelitian ini sebagaimana dipaparkan pada tabel 4.12 terlihat ada perbedaan derajat kontribusi dari masing-masing variabel, yang merupakan jumlah dari seluruh aspek pada masing-masing variabel. Yang paling tinggi adalah variabel kecerdasan emosional 18,9 %, itsar 8,2% dan spiritualitas 6,3%.





5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian terakhir ini dipaparkan kesimpulan dari hasil analisis atau pembahasan yang dipaparkan pada bagian sebelumnya. Dipaparkan pula diskusi, saran dan keterbatasan dari penelitian ini .

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik, uji hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah, bahwa secara statistik, terbukti terdapat hubungan positif yang tidak signifikan antara seluruh aspek pada variabel kecerdasan emosional, *itsar* dan spiritualitas secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Regresi antara seluruh aspek dari variabel bebas dengan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki derajat prediksi cukup besar yaitu, 33,3 %. Kesimpulan lain adalah, bahwa keempat aspek pada variabel kecerdasan emosional terbukti menjadi prediktor yang lebih baik terhadap kepuasan kerja guru jika dibandingkan dengan variabel *itsar* dan spiritualitas.

Hasil multi regresi juga menunjukkan bahwa, aspek *Self-awareness* pada variabel kecerdasan emosional merupakan satu-satunya aspek yang berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, diantara seluruh aspek pada variabel independen, aspek *Self-Awareness* merupakan satu-satunya prediktor yang memiliki kekuatan prediktif signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini berarti bahwa, jika akan dilakukan intervensi terhadap aspek *Self-Awareness*, maka diprediksi akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Sedangkan empat belas aspek yang lain pada variabel bebas terbukti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

1.2. Diskusi

Untuk melakukan intervensi secara efektif dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru di Sekolah Dwi Matra melalui aspek-aspek pada variabel kecerdasan emosional, *itsar* (altruisme) dan spiritualitas, maka yang perlu diprioritaskan adalah aspek *Self-Awareness* pada variabel kecerdasan emosional. Sedangkan aspek-aspek yang lain tidak begitu berpengaruh karena hasil pengolahan sta-

tistikanya terbukti tidak signifikan. Namun demikian, aspek yang memiliki nilai kontribusi terhadap R^2 yang relatif besar juga patut diperhatikan.

Adapun kontribusi masing-masing aspek pada variabel kecerdasan emosional, *itsar* dan spiritualitas, secara hirarkhi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1. Hirarkhi Kontribusi Masing-Masing Aspek IV

No	Independent Variables (IV)	R^2	Kontribusi Varian	Signifikansi
1	Self-Awareness (Kecerdasan Emosional)	0,13	13,0 %	Signifikan
2	Self-Management (Kecerdasan Emosional)	0,049	4,90%	Tidak Signifikan
3	Transendence (spiritualitas)	0,039	3,90%	Tidak Signifikan
4	Honest (<i>itsar</i>)	0,031	3,10%	Tidak Signifikan
5	Donation & generosity (<i>itsar</i>)	0,015	1,50%	Tidak Signifikan
6	Caring (<i>itsar</i>)	0,014	1,40%	Tidak Signifikan
7	Sharing (<i>Itsar</i>)	0,012	1,20%	Tidak Signifikan
8	Cooperative (<i>itsar</i>)	0,010	1,00%	Tidak Signifikan
9	Meaning (spiritualitas)	0,010	1,00%	Tidak Signifikan
10	Social-Awareness (Kecerdasan Emosional)	0,009	0,90%	Tidak Signifikan
11	Connecting (spiritualitas)	0,008	0,80%	Tidak Signifikan
12	Value (Spiritualitas)	0,005	0,50%	Tidak Signifikan
13	Relationship Management (Kecerdasan Emosional)	0,001	0,10%	Tidak Signifikan
14	Becaming (spiritualitas)	0,001	0,10%	Tidak Signifikan
15	Helping (<i>itsar</i>)	0,000	0%	Tidak Signifikan
	Jumlah Total	0,333	33,30%	

Sesuai dengan temuan-temuan statistik dan hasil uji hipotesis dari penelitian ini, khususnya jika tabel 5.1 dicermati, maka setelah aspek *Self-Awareness*, aspek *Self-Management*, *transendence* dan *honest*, juga pantas untuk dijadikan prioritas berikutnya jika ingin dilakukan intervensi untuk meningkatkan kepuasan kerja pada guru di Sekolah Dwi Matra. Urutan prioritas tersebut dianjurkan de-

ngan memperhatikan besaran kontribusi dari masing-masing aspek sebagaimana dipaparkan pada tabel di atas.

Ditemukannya bukti adanya korelasi positif antara aspek *Self-Awareness* dengan kepuasan kerja pada penelitian ini nampaknya sejalan dengan konsep atau teori Rowan (2008) dalam bukunya *Happy at Work : Ten Steps to Ultimate Job Satisfaction*, yang menawarkan langkah pertama dalam meraih kepuasan kerja atau kebahagiaan dalam bekerja adalah melalui upaya : *Knowing Yourself*.

Dengan lugas Rowan menyatakan bahwa kepuasan atau kebahagiaan dalam kerja dimulai dari *Self-awareness* (kesadaran akan diri sendiri). *Self awareness* merupakan langkah atau aspek yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sebab menurut Rowan (2008), “sejumlah riset menunjukkan, bahwa :

- “seseorang yang memiliki kesadaran diri (*self aware*), memiliki pandangan yang lebih jernih tentang di mana mereka ingin berada dan bagaimana caranya supaya bisa sampai ke tempat tersebut”.
- “lebih bertanggung jawab terhadap tingkah lakunya”
- “*self awareness* juga berkaitan dengan pengembangan komunikasi. Bagaimana cara kita berkomunikasi dengan orang lain, memiliki dampak yang besar terhadap kebahagiaan kerja”
- “seseorang dengan *self-awareness* lebih mudah dalam mengidentifikasi hal-hal di dalam hidupnya yang memerlukan perubahan atau peningkatan”
- “dan mereka lebih gampang dalam merubah dirinya melalui upaya pengembangan diri” (p15-16).

Tidak disangsikan bahwa *self awareness* merupakan aspek penting dan masuk akal dalam meraih kepuasan kerja. Jika mengacu kepada jargon perubahan dalam bidang perilaku atau akhlak yang sangat populer yaitu mulailah dari dirimu sendiri, “*ibda’ binafsi*”, maka memberi prioritas peningkatan kepuasan kerja dengan meningkatkan *self aware* menjadi masuk akal. Menurut Goleman (1999), “kesadaran diri (tentang bagaimana emosi mempengaruhi perbuatan kita) merupakan kecakapan emosi yang paling mendasar. Kurangnya kemampuan dalam hal ini membuat kita rentan terperosok ke dalam ledakan emosi” (p.84).

Sejalan dengan Rowan, menurut Goleman (1999), ‘kesadaran diri merupakan pedoman untuk menyesuaikan diri kita dengan *situasi* di lapangan, dalam bi-

dang pengabdian apapun” (p.85) Pentingnya intervensi terhadap aspek *self awareness* pada guru yang bekerja di Sekolah Dwi Matra dibutuhkan, mengingat kenyataan bahwa skor kepuasan kerja mereka sesuai dengan tabel 4.1. mayoritas termasuk kategori sedang dan rendah (84,8 %).

Temuan tersebut berarti bahwa semakin seorang pekerja mengenali dirinya, baik dalam ranah fisik, psikis, bahkan spiritual, dan menyadari *siapa* dirinya serta memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya, maka semakin besar peluangnya untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Maka fokus dan usaha seorang pekerja untuk lebih mengenali dan menyadari serta yakin terhadap kemampuan dirinya perlu dilakukan secara intens dan perlu didukung oleh para supervisor.

Al Ghazali (2001) dalam bukunya *Kimmiyah al Sa'adah*, menyatakan bahwa mengenal diri bukan semata mengenal nama dan fisik semata, namun yang lebih penting adalah mengenali potensi-potensi psikis dan ruhaniah manusia yang mampu membawanya kepada kesadaran diri fisik, psikis dan spiritual. Jika kita mencermati tabel di atas, maka dapat dikatakan bahwa, kesadaran diri dan kepercayaan diri yang tumbuh pada pekerja atau guru yang puas, adalah kesadaran dan kepercayaan diri yang *transendental*. Sebab menurut Al Ghazali, pengenalan dan kesadaran diri adalah langkah awal dalam rangka mengenali Allah (p.14).

Jika kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan atau sikap positif seorang pekerja terhadap pekerjaannya, jika mengacu kepada hasil penelitian ini, maka usaha untuk meraih kepuasan kerja, selayaknya individu atau pekerja memulai dengan usaha untuk mengenali dirinya. Dengan kesadaran diri yang tinggi, ada kecenderungan bagi pekerja untuk tidak tergesa-gesa dan diharapkan dapat lebih teliti didalam menyikapi keadaan dan situasi serta peristiwa pada lingkungan kerja.

Adapun ke 14 aspek lain dari IV meskipun terbukti tidak signifikan, namun dengan sumbangan R^2 sebesar 14,4 %, terhadap DV, keseluruhan aspek tersebut tetap merupakan aspek yang cukup penting, khususnya aspek *Self-management* pada kecerdasan emosional ($0,049 = 4,9$ %), aspek *honest* pada itisar ($0,031 = 3,1$ %) dan aspek *transendence* pada spiritualitas ($0,039 = 3,9$ %). Ketiga aspek tersebut penting karena sumbangan R^2 yang prosentasenya relatif lebih besar jika dibandingkan dengan aspek-aspek pada variabel yang lain.

Dengan menyadari keterbatasan dari penelitian ini, terhadap ketiga aspek tersebut pantas untuk mendapat perhatian dari peneliti lain untuk dilakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar dan analisis yang lebih mendalam.

1.3.Saran-saran

Secara spesifik, saran yang dipandang perlu untuk disampaikan kepada beberapa pihak dipaparkan sebagai berikut :

A. Untuk Pengelola Sekolah

Pengelola sekolah pada umumnya, atau pengelola Sekolah Dwi Matra khususnya, nampaknya perlu menaruh perhatian yang lebih besar pada hal-hal berikut ini :

- 1) Perlu dilakukan intervensi terhadap kepuasan kerja guru yang menurut hasil penelitian ini masih relatif moderat, yaitu *mean* 54,8 dari skor tertinggi 75. Intervensi perlu dilakukan melalui langkah atau upaya yang terfokus.
- 2) Merujuk kepada kesimpulan penelitian ini yang mana seluruh aspek dari IV secara bersama-sama ternyata memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja meskipun tidak signifikan, ada baiknya jika dipikirkan langkah-langkah yang memungkinkan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan hirarkhi kontribusi masing-masing aspek terhadap DV.
- 3) Mengingat aspek *self awareness* terbukti memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, maka pelatihan dan pengembangan diri guru sebagai upaya intervensi terhadap kepuasan kerja guru di Yayasan Dwi Matra, sebaiknya difokuskan kepada kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan *self aware* guru.
- 4) Sebagai bahan pertimbangan, rekrutmen guru baru sebaiknya memperhatikan aspek *self awareness* sebagai syarat psikologis yang perlu dipenuhi oleh guru yang akan direkrut oleh pengelola sekolah. Mengingat bahwa peningkatan aspek kecerdasan emosional memerlukan tahap dan upaya yang sungguh-sungguh dan memiliki implikasi biaya yang tidak kecil.

B. Untuk Individu Guru

Mengingat besarnya pengaruh *self awareness* terhadap kepuasan kerja jika dibandingkan dengan aspek-aspek yang lain, maka guru perlu berusaha lebih intensif dalam melakukan upaya pengembangan diri khususnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional pada aspek *self aware* atau kemampuan mengenali, memahami dan menerima emosi dirinya sendiri. Dengan meningkatnya *self aware*, diharapkan berdampak pula terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja diri guru. Pengembangan diri pada aspek ini tampaknya relatif mudah dilakukan sebab hanya tergantung kepada tekad dan usaha individu yang bersangkutan, namun sebenarnya tidak demikian. Pengembangan diri yang berawal dari kesadaran ini adalah tantangan yang memerlukan komitmen dan konsistensi dari guru.

C. Untuk Peneliti lain

Kepada peneliti lain yang tertarik kepada tema kepuasan kerja dan variabel lain yang diduga berkaitan, kami menyarankan :

- 1) Agar dilakukan penelitian tentang tema ini dengan mengambil sampel dan populasi yang lebih besar agar diperoleh hasil dan temuan yang lebih akurat, berarti dan bermanfaat.
- 2) Mengingat keterbatasan peneliti dan perangkat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, diharapkan ada peneliti lain yang tertarik untuk mengembangkan instrumen untuk skala kepuasan kerja, kecerdasan emosi, itsar dan spiritualitas. Dengan adanya perbaikan instrumen penelitian, maka diharapkan hasil-hasil penelitian yang dihasilkan menjadi lebih bermakna.

DAFTAR REFERENSI

- Allameh, S., Nouri, B., Tavakoli, S., & Shokrani, S. (2011). Studying of the relation between emotional intelligence and job satisfaction with due regard to regulative role of organizational learning capability (Case study: Saderat Bank in Isfahan Province). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(9), 347-264. Retrieved: April 1, 2011, from ABI/INFORM Global.
- Al Hajj, R., & Dagher, G.K. (2010). An empirical investigation of the relation between emotional intelligence and job satisfaction in the Lebanese service industry. *The Business Review, Cambridge*, 16(2), 71-77. Retrieved: July 7, 2011, from ABI/INFORM Global. (Document ID: 2214319161).
- Agezo, C. K. (2010). "Why teachers leave teaching: The case of pretertiary institutions in Ghana". *International Journal of Educational Reform*, 19,1 (2010): 51+. Gale Education, Religion And Humanities Lite Package. Web. 10 May 2011.
- Ambarasan, V., Nikhil, M. (2010). Important of emotional intelligence for enhancing employee's perception on quality of working life. *Synergy*, 8 (2), 24-42. Retrieved: April, 2011, from ABI/INFORM Global (Document id : 2219718991).
- Azhari, M. I. (2010). Memutus mata rantai kekerasan guru di sekolah. *Kompas, Opini*, 29 March: 10:16 Sumber: [Http://Edukasi.Kompasiana. Com/ 2010/ 03/29/](http://Edukasi.Kompasiana.Com/2010/03/29/)
- Bahri, S.Y., dkk. (2010). *The USM Emotional Quotient Inventory (USMEQ-I) Manual*. Kelantan-Malaysia: KKMED-Publications Medical Education Department, School Of Medical Sciences, USM, Kubang Kerian, 16150,
- Baron, R.A., Greenberg, J. (2002). *Behavior in organizations*. New Jersey –USA, Prentice Hall.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Sosial Intelligence (ESI), *Psi-cothema*, 19, *Suplemen*, p.13-25. Sumber: www.Eiconsortium.Org. Diunduh 12 Januari 2011.
- Bostjancic, E. (2010). Personality, job satisfaction, and performance of Slovenian managers - How big is the role of emotional intelligence in this?. *Studia*

- Psychologia*, 52(3), 207-218. Retrieved July 7, 2011, from ProQuest Psychology Journals. (Document ID: 2157963731).
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes : An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*; 2003; 18, 7/8; ABI/INFORM Global. pg. 788.
- Carruso, D. R. (2005). *Defining The Inkblot Called Emotional Intelligence. (Comment on R.J. Emmerling And D. Goleman, Emotional Intelligence: Issues And Common Misunderstandings)*. Artikel : Issues In Emotional Intelligence. Sumber [Www.Eiconsortium.Org](http://www.Eiconsortium.Org).
- Chanchal, S. (2009). *Exploring "workplace spirituality" as a concept of value for the contemporary practice of public administration*. Ph.D. dissertation, The University of Texas at Dallas, United States -- Texas. Retrieved April 27, 2011, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 339-1604).
- Cherniss, C. (2000). *Emotional Intelligence : What it is and Why it Matters*. Paper presented at Annual Meeting of Society for Industry and Organizational Psychology, New Orleans, LA, April 15, 2000. Sumber : www.ei-consortium.org.
- Chiva, R., Allerge, J. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: The role of organizational learning capability. *Personnel Review* Vol.37 No.6,2008 p.680-701 Q. Emerald Group Publishing Limited 0048-3486. DOI 10.1108/00483480810906900. Sumber : Www.Emerald-insight.Com.
- Ciarrochi, J., Forgas, J.C., Mayer, J.D. (2001). *Emotional Intelligence in everyday life: A scientific inquiry*. Philadelphia-USA: Psychology Press.
- Craig, J.B. (2008). *The Relationship between the emotional intelligence of the principal and teacher job satisfaction*. Dissertation. Pennsylvania-US : University of Pennsylvania. Sumber : Proquest LLM.
- Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations.(1998). *The emotional Competence Framework*. Sumber : www.eiconsortium.org.
- Crowford, M.A.A. (2010). The altruistic accountant. *CPA Practice Management Forum*. Nov.2010. Diunduh Dari Proquest LLM.

- East, T.J. (2005). *A grounded study on how spirituality at workplace impact a person's job satisfaction*. A Dissertation. Publication : Capella University: United States–Minnesota. Diunduh 15 Januari 2011, Sumber: Proquest Online Journals.
- Ellers, J. (2010). *Altruistic behavior and cooperation: the role of intrinsic expectation when reputational information is incomplete*. Evolutionary Psychology Department of Animal Ecology, VU University Amsterdam, Amsterdam, The Netherlands. Email: jacintha.ellers@falw.vu.nl (Corresponding author) www.epjournal.net – 2010. 8(1): 37-48.
- Emmerling, J., & Goleman, D. (2003). Emotional intelligence : Issues and common misunderstandings. Sumber: *The Consortium For Research On Emotional Intelligence In Organization*, Issues In EI. Sumber: Www.Eiconsortium.Org, Diunduh 28 Januari 2011.
- Farrabbanie, A. (2010). *Pengaruh pengalaman kerja, motivasi, pengembangan karier, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen ekonomi di lingkungan universitas negeri sekota Malang*. Disertasi. Universitas Negeri Malang. Malang. Tidak diterbitkan. Sumber : perpustakaan-um.
- Fetzer Institute. (2010). *Fetzer Institute Survey*. Sumber : www.Fetzer/Data base. Kalamazoo. MI. Oktober 2008.
- Fernando, M., & Jackson, B. (2006). The influence of religion-based workplace spirituality on business leaders' decision-making : An interfaith study. *Journal Of Management And Organization*: Jun 2006: 12,1; ABI/ Inform Global Pg.23-39. Diunduh 26 Januari 2011.
- Ford, J.M. (2010). *The impact of emotional intelligence on job satisfaction: A study of frontline staff at a large healthcare organization*. Ph.D. Dissertation, Capella University: United States -- Minnesota. Retrieved July 7, 2011, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3409332).
- Furnham, A. (2002). *The psychology of behaviour at work: The individual in the organization*, New York : Psychology Press
- Ghazi, S. R. et.all. (2010). University teachers' job satisfaction in the north west frontier province of Pakistan. *Asian Social Science*. Vol.6,No. 11.Nov.2010.

- Al-Ghazali.(2001). *Bahagia senantiasa : Kimia ruhani untuk kebahagiaan abadi*, (Dedi SR dan Fauzy FB., penterjemah). Jakarta : Pustaka Islam Klasik.
- Gede, A.A..(2009). *Hubungan kepemimpinan transformasional, kelelahan emosional, karakteristik individu, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional para guru SMA Di Kota Denpasar*. Tesis. Malang : UM. Tidak diterbitkan. Diakses dari um-digilib. 26 Januari 2011.
- George, J.M., & Jones, G. R.. (2002). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey : Prentice Hall, ISBN : [0130411027]
- Gilbert, P., & Anne, M. C..(2007). *Spirituality, values and mental health, jewels for the journey*. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Goleman, Daniel. (2005). *Emotional intelligence, 10th Edition*. New York-US : Bantam Books.
- . (1999). *Kecerdasan emosi untuk mencapai prestasi puncak*, (Alex Trie KW., penterjemah). Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- . (2003). Emotional Intelligence : Issue in paradigm building. Chapter Two from the book: *The Emotionally Intelligent Workplace*. Sumber : www.eiconcortium.org.
- .(2003). Emotional Intelligence : An EI-Based theory of performance. Chapter Three from the book : *The Emotionally Intelligent Workplace*. Sumber : www.eiconcortium.org
- . (1995). *Emotional Intelligence* (T.Harmaya, penterjemah). Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Greenbalt, Igor. (2007). *A good samaritan indeed? The quest for-non beneficial altruism in the material worl*. Research Seminar. The Open University Of Israel Faculty Of Sosial Sciences. BA Psychology Program, 2007-12-24. Diunduh Dari Proquest LLM. 26 Januari 2011.
- Hidayati, N.. (2002). *Keterkaitan dan perbedaan kepuasan kerja dilihat dari dimensi kecerdasan emosional, iklim organisasi dan pengembangan karyawan pada unit kerja penunjang/pendukung dan unit kerja pokok di BPK Jakarta*. Tesis. Jakarta : UI. Tidak diterbitkan. Diunduh melalui Lontar UI.
- Ivancevich, K., & Matteson, Joh. (2005). *Organizational behavior and management*. International Edition. Singapore : McGraw Hill.

- Jaffe, K. (2003). Altruism, altruistic punishment and sosial investment. *Acta Biotheoritica* Vol.52: P.155-172, 2004.Caracas-Venezuela: Universidad Simon Bolivar, Diunduh dari Proquest LLM.
- Al Jauziah, Ibnu Qayyim.(1334 H). *Madarijus salikin, Pendakian menuju Allah* (Kathur Suhardi, penterjemah). Jakarta : Pustaka Al Kautsar.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R.A.(2004). A value framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal Of Bussines Ethics*, Vol. 49,No.2 (Jan., 2004) p.129-142 Published By: Springerstable URL :[Http://Www.Jstor.Org/Stable/25123159](http://Www.Jstor.Org/Stable/25123159) Accesed:09/11/2010 22:30
- Khalid, A.(2003). *Sabar dan bahagia: 3 metode nabi mencerdaskan emosi*, (Penterjemah Syarif, H.M). Jakarta : Penerbit Serambi Ilmu.
- Komala, K., & Ganesh, L.S. (2007). Individual spirituality at work and its correlation with job satisfaction and burnout : An exploratory study among healthcare professionals.*The Bussines Review, Cambridge, Summer 2007,7,1*. ABI/ INFORM Global Pg. 124-130. Diunduh dari Proquest Online Database. 26 Januari 2011.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R.A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace value and outcomes : Exploring personnal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Bussines Ethics* (2008) 81:465-480_ Springer 2007 DOI 10.1007/S10551-007-9507-0
- Korkmaz, M. (2007). The effects of leadershiop styles on organizational health. *Educational Research Quarterly: Mar, 2007, 30, 3: Academic Research Library*. Pg. 22-53. Proquest, 26-02-2011.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2009). *Organizational Behavior*. Penerbit : Boston: McGraw-Hill, Edisi Ke-9.
- Kristian, E.Y. (2008). *Hubungan kompensasi, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, iklim sekolah dan kepuasan kerja dengan semangat kerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Jember*. Disertasi (Pascasarjana). Malang: Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Malang.Tidak diterbitkan. Diakses 26 Januari 2011.

- Lopes,P.N., Grewal,D., Kadis, J., Gall, M., & Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance, affect and attitudes at work. *Psichotema* 2006. Vol. 18 Supl., Pp.132-138 ISSN 0214-9915 CODEN PSOTEG, di unduh 27 Januari 2011.Sumber : www.psichotema.com
- McKenna,E.(2001).*Business psychology and organizational behavior*.A Student handbook, third edition.New York : Psychology Press.
- Marschke, E.B. (2008). *A Comparative Study: Do Corporations That Embrace Spirituality In The Workplace Encourage Desired Organizational Outcomes ?*. A Dissertation. Nova Southeastern University.US. Diunduh dari Proquest Data Base pada 16 Januari 2011.
- Marques, J. (2010) *Spirituality Meaning,Interbeing Leadership And Empathy : SMILE*. Interbeing, 4(2), 7-17. Retrieved: April, 2, 2011, From ABI/ INFORM Global (Document ID = 2289586031).
- . (2008). Spirituality At Work : Internal Growth With Potential External Challenges . *The Journal for Quality and Participation*: Oct 2008, 31, 3. ABI/INFORM Global Pg.24. Diunduh pada 2 Januari 2011
- . (2004). *Spirituality in the workplace: esthabhilising a broadly acceptable definition of this phenomenon*. Ed.D. Dissertation. Pepperdine University, United States–California, Retrieved April 2,2011, From ABI/ INFORM Global. (Publication No.AAT 3132062)
- Ma'sum, S. (2009). *Hubungan perilaku kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor pusat Universitas Mataram*.Tesis. Universitas Negeri Malang. Malang. Tidak diterbitkan. Sumber : www.digilib.um.
- Maupula, P. (2010). *Hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, profesionalisme guru, kepuasan kerja guru dengan kinerja guru pada SD Negeri di Kota Kupang*. Tesis.Universitas Negeri Malang. Malang. Tidak diterbitkan. Sumber : www.digilib.um.
- Marques, J., Allevato, E., & Holt, S. (2008). Linking Quality Management and Emotional Intelligence to Workplace Spirituality. *Organization Develop-*

- ment Journal*, 26(4), 81-88. Retrieved July 10, 2011, from ABI/INFORM Global. (Document ID: 1599537371).
- Metro Jambi. (2011). *Dewan guru jangan emosi dan egois* (Selasa, 08-02-2011, 09:57 Sumber : [Http//Www.Metro-Jambi.Com /Headline/4298](http://www.Metro-Jambi.Com/Headline/4298), Diakses 11-02-2011).
- Mubarok, A. (2000). *Jiwa dalam Al Quran, Solusi krisis keruhanian manusia modern*. Jakarta : Penerbit Paramadina.
- (2009). *Psikologi Islam : Kearifan & Kecerdasan Hidup*. Jakarta : The IIIT & WAP.
- Mujib, A. (2006). *Kepribadian dalam psikologi Islam*. Jakarta : PT.Raja-Grafindo Persada.
- Munip, A. (2009). *Reinventing Nilai-Nilai Islam Mengenai Peranan Guru Dalam Pendidikan Karakter*. (Makalah Seminar). Jakarta: Disampaikan Dalam Acara Diskusi Forum Lingkar Hijau, BEM Fakultas Ilmu Pendidikan UNY. Tanggal 02 Maret 2009.
- Mustafa, L., & Amjad, S. (2011). Emotional intelligence determining work attitudes and outcomes of university teachers: Evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 2(10), 240-259. Retrieved April 18, 2011, from ABI/INFORM Global. (Document ID: 2296009791).
- Nasution, S. (2007). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, cetakan ke-9. Jakarta : Bumi Aksara.
- Paek, E. (2006). "Religiosity and perceived emotional intelligence among christians". *Personality And Individual Differences (International Society For The Study Of Individual Differences)* 41 (3): 479-490.
- Pawas, S. B. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes an empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal* Vol.30 No.8, 2009 p.749-777 & *Organization Development Journal* Vol.30 No.8, 2009 p. 750-777 @ Emerald Group Publishing Limited. Sumber : [Www.Emerald insight .Com/0144-7739.Html](http://www.Emeraldinsight.Com/0144-7739.Html)

- Pujiyanti, A. (2009). *Konstruksi empati terhadap perilaku alturisme pada siswa siswi SMA Negeri 1 Setu Bekasi*. Skripsi. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Puspasari, D.(2010). *Pengaruh iklim organisasi sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru ekonomi di SMA se-Malang Raya*. Tesis.Universitas Negeri Malang. Malang. Tidak diterbitkan. Sumber : www.digilib.um.
- Rahayu, R. G. (2007). *Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Employee Work Attitude Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Jakarta: UI-Ana. FPsi.Tesis tidak di terbitkan. Sumber : [www.perpustakaan ui.org](http://www.perpustakaan.ui.org)
- Robbins, S.P. (2001). *Organization Behavior, 9th Edition*. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice Hall. ISBN : [013018653] Fisik : Xxvii, 643 Hlm.
- Rowan, S. (2008). *Happy at work : Ten steps to ultimate job satisfaction*. Harlow, England : Prentice Hall. Inc.
- Sanusi, S. R. (n.d.). *Beberapa Uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian*. Laporan Penelitian. USU. Medan. Tidak diterbitkan. Sumber : perpustakaan usu.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. *Jurnal Makara: Sosial Humanoria*, Vol.10, No.2 Desember 2006: Hal 88-97.
- Shepherd-Osborne, T. (2009). *Assessing the relationship between emotional intelligence and organizational commitment among early childhood educators*. Ph.D. dissertation, Northcentral University, United States -- Arizona. Retrieved July 7, 2011, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3384705).
- Spjut, A. (2004). *Effects Of Spirituality On Job Satisfaction For Clinical Laboratory Science Professionals*. A Dissertation, Phoenix-US : University of Phoenix. Diunduh dari Proquest online data base, pada 16 januari 2011.
- As Syamali, A. H. (2007). *As Sabaqah al Islamiyah* (ringkasan kuliah Aidh Al Qarni). Maktabah Syamilah.
- Al Syerbini, A.L.(2003) *Mu'jam Mushothokhata at Thib An Nafs*. Kairo-Mesir : Pusat Arabisasi Ilmu Pengetahuan.

- Thomas, G. (2008). Facilitate first thyself: The person-centered dimension of facilitator education. *Journal of Experiential Education* . 2008, Volume 31, No. 2. pp. 168–188.
- Tillman, W. R., & Tillman, C.J. (2008). And you thought it was the apple : A study of job satisfaction among teachers. *Academy os Educational Leadership Journal*, Volume 12, Number 3. Sumber : Proquest database.
- Tom, W. M., & Wendy, J. C. (2006). An examination of proxy measures of workplace spirituality : A profile model of multidimensional construct. *Journal of Leadership & Organization Studies*, 12 (4), 109118. Retrieved April 2, 2011, from ABI/INFORM Global. (Document ID : 1043961331)
- Usa, L. O. (2008). *Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, bu-daya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja guru dan komitmen guru dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Buton dan kota Bau-Bau*. Disertasi (Doktor)-Universitas Negeri Malang. Program Studi Manajemen Pendidikan: Malang. Tidak diterbitkan. Diakses pada 26 Januari 2011. Alamat : Perpustakaan-um,Malang.
- Al Usaimin, Muhammad bin Shalih. (2002). *Syarah Riyadhus Shalihin*. Kairo : Darulhaisaini.
- Usman.A., & Danish, R. (2010). Spiritual consciousness in banking managers and its impact on job satisfaction. *International Bussines Research* ,3(2), 65-72. Retrieved April 2,2011,From ABI/INFORM Global.(Document ID = 222-5515181)
- Wexley, K. N., & Yuki, G.A.(1984). *Organizational behavior and personnel psychology*. Homewood-Illinois : RICHARD D.IRWIN,INC.
- Young, J. H. (2010). *The influence of preveid workplace spirituality on job satisfaction, intention on leave, and emotional exhaustion among community mental health center workers in The State Of Kansas*. Kansas : University Of Kansas. Dissertation. Sumber : www.Proquest.Com. Di Unduh 26 Februari 2011.
- Yusuf, F.(n.d.). *Pengujian Instrumen: Uji Validitas dan Reliabilitas*. Sumber : www.guruvalah.20m.com.

Zupancic, K.(2011). *An examination of emotional intelligence factors: Their relationship to job satisfaction among adjunct faculty*. Ph.D. dissertation, Capella University, United States -- Minnesota. Retrieved July 7, 2011, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3456760).



Lampiran 3.1. Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja
 RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
 Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	108,0714	53,7725	,6099	,6681
VAR00002	108,5000	57,8889	,1191	,7058
VAR00003	107,3214	58,9669	,2476	,6948
VAR00004	107,2500	61,0833	-,0274	,7062
VAR00005	107,2143	58,7672	,3016	,6930
VAR00006	107,9286	54,5132	,3364	,6847
VAR00007	108,1071	56,6177	,2379	,6938
VAR00008	107,8214	62,5966	-,1744	,7194
VAR00009	108,0714	56,5132	,3037	,6886
VAR00010	108,2500	56,0463	,3339	,6862
VAR00011	108,0714	58,5132	,1443	,7005
VAR00012	107,8214	63,2632	-,2100	,7264
VAR00013	108,8929	64,4696	-,2777	,7347
VAR00014	108,1071	54,9881	,4820	,6767
VAR00015	107,8929	53,2844	,6216	,6658
VAR00016	108,6071	55,9511	,2431	,6938
VAR00017	108,3571	52,9788	,6106	,6650
VAR00018	108,9643	61,8135	-,1070	,7181
VAR00019	108,5714	53,5132	,5071	,6713
VAR00020	108,6786	56,3743	,3169	,6876
VAR00021	107,7500	53,8981	,5829	,6694
VAR00022	110,0000	60,1481	,0400	,7060
VAR00023	108,0714	57,9947	,2206	,6948
VAR00024	107,6429	58,5344	,3352	,6916
VAR00025	107,6071	56,8399	,3781	,6857
VAR00026	108,7500	57,3056	,2339	,6939
VAR00027	107,9643	55,9616	,4121	,6821
VAR00028	107,9286	59,4021	,1677	,6981
VAR00029	109,8214	61,2632	-,0716	,7188
VAR00030	107,8929	57,3585	,3462	,6881

Reliability Coefficients

N of Cases = 28,0

N of Items = 30

Alpha = ,7017

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	55,1034	34,3818	,5610	,8095
VAR00005	54,2414	37,8325	,3183	,8241
VAR00006	55,0345	33,8916	,3527	,8288
VAR00009	55,1034	35,9532	,3174	,8255
VAR00010	55,2414	35,3325	,3537	,8236
VAR00014	55,1379	35,5517	,4078	,8191
VAR00015	54,9310	33,7094	,6090	,8059
VAR00017	55,4138	32,9655	,6493	,8024
VAR00019	55,5862	33,3227	,5451	,8095
VAR00020	55,7241	34,6355	,4599	,8158
VAR00021	54,7586	34,2611	,5477	,8101
VAR00024	54,6897	37,8645	,3124	,8243
VAR00025	54,6552	36,2340	,3963	,8198
VAR00027	54,9655	35,3202	,4372	,8172
VAR00030	54,9310	35,4951	,5275	,8131

Reliability Coefficients (hanya butir valid)

N of Cases = 29,0 N of Items = 15

Alpha = ,8269

Lampiran 3.2. Reliabilitas dan Validitas Skala Kecerdasan Emosional

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	155,8667	82,1195	,4614	,6664
VAR00002	156,4000	84,1103	,0987	,6841
VAR00003	158,2000	89,6138	-,2168	,6998
VAR00004	155,9667	81,3437	,5452	,6630
VAR00005	156,7667	85,2885	,0237	,6911
VAR00006	155,8333	82,8333	,3339	,6706
VAR00008	156,7667	87,2885	-,0682	,6963
VAR00009	156,3333	76,9885	,6095	,6486
VAR00010	156,1000	78,7828	,6571	,6531
VAR00011	156,4667	76,1885	,6128	,6462
VAR00012	155,6000	85,0069	,0895	,6830
VAR00013	155,8333	81,4540	,5121	,6637
VAR00014	156,5333	78,3264	,4718	,6566
VAR00015	155,2333	84,5989	,3280	,6750
VAR00016	155,7667	82,6678	,2253	,6746
VAR00017	156,0667	82,0644	,3906	,6676
VAR00018	156,0667	81,8575	,3438	,6684
VAR00019	158,2000	89,8897	-,2730	,6984
VAR00020	155,6333	81,2057	,6132	,6618
VAR00021	155,3333	85,2644	,1882	,6784
VAR00022	156,6000	79,6276	,3398	,6653
VAR00023	155,5667	84,0471	,2530	,6749
VAR00024	156,9667	81,7575	,1885	,6778
VAR00025	157,2000	84,5103	,0540	,6894
VAR00026	155,8667	83,3609	,2223	,6751
VAR00027	156,1333	85,0161	,0712	,6849
VAR00028	156,5333	86,6713	-,0128	,6879
VAR00029	155,6333	84,8609	,1763	,6782
VAR00030	155,7333	82,6851	,4719	,6680
VAR00031	157,2667	92,1333	-,3054	,7145
VAR00032	157,0667	90,5471	-,2449	,7064
VAR00033	155,8333	83,5920	,3455	,6721
VAR00034	156,7333	80,6161	,2901	,6693
VAR00035	156,1333	93,6368	-,3989	,7176
VAR00036	155,7667	82,8747	,4640	,6686
VAR00037	156,8333	78,7644	,3737	,6622
VAR00038	156,9333	82,2023	,1499	,6817
VAR00039	155,9667	86,7920	-,0239	,6889
VAR00040	156,8333	75,5920	,5727	,6461

VAR00041	155,6333	81,3437	,5975	,6624
VAR00042	156,2000	85,5448	,0350	,6876
VAR00043	156,0667	82,6161	,3421	,6699
VAR00044	158,3333	91,5402	-,4019	,7044

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0 N of Items = 43
Alpha = ,6827

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	87,9333	73,9954	,4614	,8780
VAR00004	88,0333	72,6540	,6123	,8749
VAR00006	87,9000	74,3000	,3687	,8800
VAR00009	88,4000	67,4897	,7309	,8687
VAR00010	88,1667	69,6609	,7672	,8697
VAR00011	88,5333	67,7747	,6533	,8712
VAR00013	87,9000	71,4724	,7155	,8724
VAR00014	88,6000	69,7655	,5128	,8764
VAR00015	87,3000	76,3552	,3279	,8811
VAR00017	88,1333	73,4989	,4314	,8785
VAR00018	88,1333	72,6713	,4302	,8785
VAR00020	87,7000	72,2862	,7154	,8733
VAR00022	88,6667	70,5747	,4006	,8814
VAR00030	87,8000	72,8552	,6825	,8743
VAR00033	87,9000	74,5069	,4494	,8785
VAR00034	88,8000	72,1655	,3118	,8847
VAR00036	87,8333	73,5920	,6080	,8759
VAR00037	88,9000	74,0241	,1894	,8901
VAR00040	88,9000	68,7828	,5105	,8771
VAR00041	87,7000	72,6310	,6735	,8742
VAR00043	88,1333	73,9816	,3864	,8796
VAR00023	87,6333	74,9989	,3374	,8807
VAR00026	87,9333	74,3402	,2858	,8827

Reliability Coefficients (hanya butir valid)

N of Cases = 30,0 N of Items = 23
Alpha = ,8823

Lampiran 3.3. Reliabilitas dan Validitas Skala Itsar

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	160,9655	114,1773	,0808	,7202
VAR00002	160,6897	116,6502	-,0656	,7233
VAR00003	163,7931	114,1700	,1631	,7167
VAR00004	163,3448	112,4483	,2094	,7145
VAR00005	161,2069	118,8128	-,2210	,7299
VAR00006	161,0345	119,8202	-,2765	,7329
VAR00007	162,5862	104,6084	,5588	,6948
VAR00008	163,0345	104,0345	,5171	,6952
VAR00009	161,4138	107,6798	,4426	,7027
VAR00010	160,7241	118,5640	-,2377	,7281
VAR00011	161,5862	103,9655	,5441	,6942
VAR00012	160,7241	118,7069	-,1995	,7303
VAR00013	160,7931	117,8842	-,1627	,7270
VAR00014	161,9310	102,9951	,4427	,6973
VAR00015	162,2069	102,5271	,5136	,6933
VAR00016	161,7586	104,6182	,5253	,6958
VAR00017	161,2414	121,6182	-,3078	,7406
VAR00018	161,4138	103,3227	,7468	,6884
VAR00019	161,8621	106,1946	,5516	,6977
VAR00020	160,7586	118,0468	-,1382	,7312
VAR00021	160,8966	118,6675	-,1771	,7319
VAR00022	162,3448	102,8768	,5752	,6914
VAR00023	161,0000	121,0714	-,3531	,7361
VAR00024	160,6897	118,7217	-,2528	,7285
VAR00025	161,8966	104,9532	,4740	,6980
VAR00026	161,6552	104,3054	,5215	,6954
VAR00027	161,1379	121,1946	-,3682	,7362
VAR00028	161,6552	98,8768	,5633	,6863
VAR00029	162,3448	105,3768	,4190	,7007
VAR00030	161,0345	120,5345	-,3474	,7340
VAR00031	160,5862	116,3941	-,0428	,7230
VAR00032	160,6207	117,5296	-,1479	,7254
VAR00033	162,7241	106,2069	,4244	,7014
VAR00034	160,6552	117,1626	-,1128	,7245
VAR00035	163,2759	118,2783	-,1337	,7397
VAR00036	161,4828	97,4729	,7189	,6770
VAR00037	161,5517	112,9704	,1791	,7158
VAR00038	161,0690	114,8522	,0641	,7201
VAR00039	161,0345	116,8202	-,0757	,7248

VAR00040	161,6897	100,9360	,5345	,6903
VAR00041	161,3103	107,5074	,4857	,7014
VAR00042	161,1724	120,5764	-,3159	,7351
VAR00043	161,7241	119,8498	-,2317	,7356
VAR00044	161,3793	107,4581	,3776	,7045
VAR00045	162,6207	109,1724	,3287	,7079

Reliability Coefficients

N of Cases = 29,0

N of Items = 45

Alpha = ,7194

RELIABILITY ANALYSIS (Untuk butir valid)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00004	65,9310	171,9236	,3113	,9181
VAR00007	65,1724	161,6478	,6651	,9118
VAR00008	65,6207	160,9581	,6131	,9127
VAR00009	64,0000	169,2857	,3787	,9172
VAR00011	64,1724	161,5049	,6171	,9126
VAR00014	64,5172	157,4015	,5991	,9132
VAR00015	64,7931	159,6700	,5803	,9135
VAR00016	64,3448	162,4483	,5942	,9132
VAR00018	64,0000	161,6429	,7853	,9103
VAR00019	64,4483	167,1133	,4989	,9152
VAR00022	64,9310	159,6379	,6663	,9115
VAR00025	64,4828	162,1158	,5697	,9136
VAR00026	64,2414	161,9039	,5951	,9131
VAR00028	64,2414	150,0468	,7836	,9081
VAR00029	64,9310	162,4951	,5155	,9149
VAR00033	65,3103	163,9360	,5114	,9149
VAR00036	64,0690	151,4951	,8492	,9066
VAR00040	64,2759	161,7069	,4656	,9167
VAR00041	63,8966	166,7389	,5326	,9146
VAR00044	63,9655	168,9631	,3271	,9186
VAR00045	65,2069	168,7414	,3754	,9174

Reliability Coefficients

N of Cases = 29,0

N of Items = 21

Alpha = ,9176

Lampiran 3.4. Reliabilitas dan Validitas Skala Spiritualitas

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	150,5000	79,0172	,5340	,7320
VAR00002	150,5000	79,0172	,5340	,7320
VAR00003	151,9000	80,2310	,0270	,7615
VAR00004	150,8667	78,4644	,2703	,7365
VAR00005	150,5000	79,3621	,4852	,7333
VAR00006	150,5333	78,5333	,5674	,7305
VAR00007	150,5667	76,8057	,5200	,7267
VAR00008	150,6000	77,2138	,4724	,7285
VAR00009	150,4333	79,9092	,4879	,7348
VAR00010	150,3667	80,9299	,4492	,7378
VAR00011	151,4333	74,8057	,3080	,7346
VAR00012	150,5000	79,7759	,4270	,7349
VAR00013	150,6000	81,1448	,2004	,7405
VAR00014	150,5667	79,2885	,4437	,7335
VAR00015	150,5000	78,6724	,5829	,7307
VAR00016	150,6667	76,7126	,7095	,7241
VAR00017	150,5333	79,0161	,5026	,7323
VAR00018	151,6333	78,5161	,0869	,7572
VAR00019	152,6000	82,5241	-,0223	,7539
VAR00020	151,8000	77,8897	,1227	,7527
VAR00021	150,7667	77,2195	,4913	,7282
VAR00022	151,4667	87,3609	-,2870	,7699
VAR00023	150,8667	79,4299	,2187	,7392
VAR00024	150,5000	79,2241	,5047	,7328
VAR00025	152,5000	79,7069	,0382	,7622
VAR00026	150,6667	78,0230	,3873	,7320
VAR00027	150,6000	79,2828	,4271	,7337
VAR00028	151,4333	77,0816	,2795	,7359
VAR00029	150,4667	79,2920	,5347	,7328
VAR00030	150,5000	81,2241	,2257	,7401
VAR00031	151,0333	72,1713	,6220	,7142
VAR00032	150,5000	79,9138	,4077	,7354
VAR00033	150,7000	79,3207	,3916	,7342
VAR00034	152,9000	77,2655	,2258	,7402
VAR00035	150,8667	80,9471	,1340	,7429
VAR00036	152,1333	81,2230	,0375	,7521

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 36

Alpha = ,7438

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	102,2333	50,7368	,6235	,8876
VAR00002	102,2333	50,7368	,6235	,8876
VAR00005	102,2333	50,8747	,5989	,8880
VAR00006	102,2667	49,5816	,7840	,8843
VAR00007	102,3000	47,8034	,7126	,8831
VAR00008	102,3333	47,8161	,6968	,8835
VAR00009	102,1667	51,1782	,6506	,8880
VAR00010	102,1000	52,3000	,5864	,8903
VAR00011	103,1667	51,8678	,0599	,9194
VAR00012	102,2333	50,5299	,6606	,8869
VAR00014	102,3000	50,2862	,6314	,8869
VAR00015	102,2333	50,2540	,7102	,8860
VAR00016	102,4000	49,6276	,6731	,8856
VAR00017	102,2667	51,4437	,4679	,8902
VAR00021	102,5000	49,8448	,4816	,8896
VAR00024	102,2333	50,3230	,6978	,8863
VAR00026	102,4000	49,0759	,5330	,8882
VAR00027	102,3333	49,9540	,6595	,8862
VAR00028	103,1667	49,4540	,2854	,9015
VAR00029	102,2000	50,2345	,7701	,8855
VAR00031	102,7667	48,3230	,4037	,8953
VAR00032	102,2333	50,4609	,6729	,8867
VAR00033	102,4333	50,0471	,5987	,8871

Reliability Coefficients (Hanya butir yang valid)

N of Cases = 30,0

N of Items = 23

Alpha = ,8936

Lampiran 3.5. Tabulasi Data Uji Variabel Kepuasan Kerja

N	Nomor butir pernyataan																														Jumlah y	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	115
2	4	3	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3	3	4	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	98	
3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	5	3	3	4	1	4	102	
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	5	3	5	3	4	5	5	2	5	5	5	4	4	4	1	4	123	
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	2	4	115	
6	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	5	1	4	4	5	4	5	4	2	4	110	
7	2	2	4	5	4	4	4	4	4	2	2	5	5	4	2	5	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	101	
8	5	2	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	5	5	2	4	5	2	4	116	
9		4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	2	4	5	2	1	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	102	
10	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4		3	4	4	3	5	1	5	4	4	5	5	4	3	4	110	
11	2	1	4	4	5	2	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	2	4	3	2	3	1	4	4	4	2	2	4	1	2	90	
12	4	5	5	5	4	2	1	4	4	3	3	5	4	3	3	5	3	3	2	2	4	1	5	5	4	3	4	4	2	3	102	
13	4	2	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	100	
14	4	3	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	5	4	4	4	5	2	4	108	
15	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	5	3	3	4	1	4	102	
16	3	3	4	5	4	2	4	4	3	4	4	5	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	99	
17	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	1	4	115	
18	3	4	5	5	5	4	2	4	3	4	4	5	2	4	5	3	4	5	2	3	5	2	3	5	4	4	3	5	1	4	108	
19	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	111	
20	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	3	3	2	4	1	5	5	4	4	4	4	2	3	111	
21	4	4	5	5	5	5	5	4	2	2	3	5	2	4	4	5	4	3	5	4	5	2	4	4	5	3	5	4	2	4	114	
22	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	1	4	4	5	4	4	4	2	4	113	
24	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	5	4	4	5	107	
25	4	3	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	5	2	4	4	5	3	5	2	2	4	103	
26	4	4	5	5	5	3	2	5	4	3	5	4	3	3	4	1	4	3	2	4	4	1	4	4	2	2	4	3	1	5	98	
27	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	5	4	4	5	108	
28	4	1	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	2	5	5	5	4	2	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	2	5	115	
29	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	106	
30	4	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	1	5	5	5	1	5	4	1	5	118	

Lampiran 3.6. Tabel Data Uji Kecerdasan Emosional

N	Nomor butir pernyataan																																												Jumlah X ₁		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44			
1	4	4	2	4	1	4		4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	2	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	159
2	4	4	2	4	3	4		4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	164
3	3	4	2	3	4	4		2	2	3	2	4	4	2	5	2	2	4	2	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	2	144		
4	5	4	2	4	4	5		5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	1	5	5	4	5	1	1	4	4	3	4	5	3	2	4	3	5	5	4	1	4	3	5	4	5	4	5	1	166
5	4	3	1	5	2	5		3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4	2	4	5	3	5	4	2	4	4	2	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	1	167
6	4	3	1	4	5	4		3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	2	5	5	4	5	3	3	4	5	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	1	163	
7	4	2	2	5	4	4		4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	5	5	1	5	1	1	5	4	1	5	5	1	1	5	4	5	5	1	4	2	4	5	1	5	1	1	166	
8	5	4	1	4	3	5		2	4	4	4	1	4	3	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	2	163
9	4	5	2	5	4	4		4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	5	5	1	5	1	1	5	5	4	5	5	1	1	5	4	5	5	1	4	2	4	5	1	5	1	1	163	
10	5	1	2	4	3	4		3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	1	4	4	5	4	3	1	4	4	3	5	5	2	4	4	1	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	158		
11	5	5	1	5	3	4		4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4	5	4	1	5	5	2	5	4	2	2	5	4	3	4	3	2	5	2	4	4	4	1	159		
12	4	4	2	4	1	5		4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	4	5	4	1	4	5	2	3	5	4	3	5	3	1	4	4	5	3	3	1	161		
13	3	4	4	4	4	2		3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	3	2	152
14	4	2	2	4	3	4		4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	163	
15	4	2	3	3	4	4		2	4	3	2	4	4	2	5	5	4	4	2	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	5	5	3	4	3	4	4	2	151	
16	4	2	2	4	2	4		4	3	3	4	5	4	4	5	2	4	3	4	5	2	5	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	5	5	3	2	5	3	4	4	4	4	4	2	153		
17	5	4	1	4	4	4		3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	2	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	2	2	4	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	173	
18	5	5	2	5	4	5		3	3	4	4	5	5	3	5	3	4	4	1	5	5	2	5	2	2	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	167	
19	5	5	2	4	4	4		3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	3	2	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	3	156	
20	4	4	4	4	2	5		4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	2	3	5	4	3	5	4	2	5	4	5	4	3	1	171		
21	4	4	1	4	4	4		1	3	3	2	5	3	2	4	5	2	4	2	4	5	1	4	2	3	5	5	4	5	4	2	2	4	2	5	4	2	2	5	2	4	4	4	2	143		
22	4	4	2	4	4	4		2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	160	
23	4	4	2	3	2	5		4	3	3	3	4	4	2	5	3	5	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	146	
24	4	3	2	4	4	4		4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	2	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	2	162	
25	4	4	1	4	3	4		3	2	3	2	5	3	3	4	5	4	5	2	4	5	1	5	2	3	5	5	4	5	4	2	2	4	2	5	4	2	4	5	2	4	4	4	2	150		
26	4	4	1	4	1	5		5	3	4	2	4	4	4	5	5	5	4	1	5	5	5	4	5	3	4	2	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	1	3	1	4	5	4	1	158	
27	4	3	2	4	4	4		4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	2	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	2	160		
28	4	4	2	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	163	
29	4	4	2	4	4	4		3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	153		
30	5	5	1	5	5	5		1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	190	

Lampiran3.8. Tabulasi Data Uji Spiritualitas

N	Nomor butir pernyataan																																				Jml	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	164	
2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	2	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	155	
3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	165	
4	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	163	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	2	166	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4	2	162	
7	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	2	5	1	5	5	3	5	5	4	5	4	2	5	4	149	
8	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	2	153	
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	5	1	5	5	3	5	5	4	5	4	2	5	4	157		
10	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	2	141	
11	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	2	152	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	2	5	5	1	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	2	156		
13	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	150		
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	137
15	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	167	
16	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	163	
17	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	3	156	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	4	5	5	1	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	2	159		
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	3	164		
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	165	
21	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	1	5	5	1	5	3	143	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	142	
23	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	3	2	151	
24	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	157	
25	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	1	1	2	3	4	5	5	1	5	5	4	5	5	3	5	5	1	5	3	142	
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	2	160		
27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	1	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	5	4	4	4	153	
28	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	5	4	5	4	2	5	2	149
29	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	145
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	173	



Lampiran 4.1. Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja

N	Nomor butir pernyataan															Jumlah y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	63
2	4	5	5	2	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	65
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	62
5	4	4	1	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	56
6	3	4	1	3	2	1	4	2	3	4	2	3	4	3	3	42
7	4	5	5	5	3	4	5	4	3	3	4	5	5	2	4	61
8	5	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	60
9	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	2	5	5	4	4	61
10	4	5	1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	63
11	5	5	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	55
12	4	5	5	2	4	3	4	3	2	1	4	4	4	4	4	53
13	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	5	4	4	4	3	49
14	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	5	5	4	3	4	55
15	4	4	2	4	2	4	4	1	2	4	4	4	4	3	3	49
16	2	3	3	5	1	4	5	3	1	3	4	4	5	2	2	47
17	4	5	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	5	2	3	57
18	5	5	5	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	62
19	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	53
20	3	4	4	3	3	3	5	1	1	1	2	3	1	1	4	39
21	2	4	1	3	3	1	3	1	5	4	1	2	2	2	3	37
22	5	5	4	4	3	5	5	5	5	1	5	4	4	5	5	65
23	4	4	5	1	3	4	4	3	2	5	3	4	5	4	3	54
24	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	58
25	3	5	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	54
26	5	5	1	1	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	60
27	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	59
28	2	2	4	2	4	4	2	4	3	4	2	2	2	3	2	42
29	4	5	5	5	2	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	61
30	4	5	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	5	4	57
31	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	67
32	4	5	5	4	2	3	5	3	3	3	5	3	4	3	5	57
33	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	61
34	3	3	2	3	4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	47
35	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	59
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	56
37	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	70
38	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	65
39	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
40	3	4	4	4	4	3	4	1	2	2	2	3	4	1	3	44
41	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3	59
42	4	2	2	4	1	3	4	4	1	3	3	4	4	4	3	46
43	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	63
44	5	4	5	4	3	4	5	5	4	1	5	5	5	4	4	63
45	2	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	51
46	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	54
47	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	4	48
48	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2	5	47
49	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	60
50	2	3	5	4	2	1	4	4	2	2	1	4	4	2	3	43
51	3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	53
52	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	56
53	2	4	4	5	4	3	5	2	2	1	1	5	2	1	4	45
54	1	3	4	4	4	2	4	1	2	2	1	3	1	1	4	37
55	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	54
56	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	61
57	4	4	4	4	4	3	4	1	3	2	2	4	2	4	4	49
58	2	4	1	5	3	2	1	5	2	2	2	4	4	2	4	43
59	3	4	5	4	4	2	4	3	2	4	2	4	2	2	4	49
60	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	48
61	4	5	5	3	4	4	4	5	4	1	5	4	4	4	5	61
62	4	5	5	5	4	3	5	5	3	3	3	4	5	5	3	62
63	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	59
64	4	5	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	4	2	4	48
65	3	4	5	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	53
66	4	5	5	5	4	2	5	3	3	4	4	5	4	3	4	60

Lampiran 4.2. Tabulasi Data Variabel Kecerdasan Emosional

N	Nomor butir pernyataan																						d	Jumlah X1			
	1	2	3	a	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	b	14	15	c	16	17	18	19			20	21	22
1	5	5	4	1/4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4/7	1	3	4	5	2	5	5	1	5	5	2/8	93
2	4	5	5	1/4	4	4	2	5	2	4	4	4	2	4	3/5	5	4	9	4	3	5	2	5	5	4	2/8	86
3	4	4	4	1/2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3/7	3	4	7	4	3	3	3	4	4	3	2/4	80
4	4	4	4	1/2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3/4	4	3	7	4	2	4	2	3	4	3	2/2	75
5	4	4	4	1/2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3/6	4	4	8	4	4	3	4	4	4	4	2/7	83
6	3	5	5	1/3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3/2	5	4	9	5	2	5	3	4	5	5	2/9	83
7	5	5	5	1/5	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3/8	4	5	9	5	4	4	4	4	4	2	2/7	89
8	5	4	4	1/3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3/8	4	5	9	5	3	5	3	3	4	4	2/7	87
9	4	5	4	1/3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4/3	5	4	9	4	4	4	5	4	5	4	3/0	95
10	4	4	4	1/2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4/6	5	5	1/0	4	5	1	4	5	4	2/8	96	
11	3	3	4	1/0	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3/7	3	3	6	4	4	4	3	3	4	4	2/6	79
12	4	5	5	1/4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4/3	5	5	1/0	5	3	4	4	4	5	2	2/7	94
13	4	4	2	1/0	1	1	4	4	2	4	3	5	4	5	3/3	5	3	8	4	2	4	4	2	2	2	2/0	71
14	4	3	4	1/1	3	3	3	4	2	4	3	5	3	4	3/4	5	5	1/0	4	3	5	3	3	4	4	2/6	81
15	3	4	4	1/1	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3/4	3	4	7	4	2	5	3	1	5	5	2/5	77
16	2	4	2	8	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3/4	3	3	6	3	2	4	4	4	4	4	2/5	73
17	4	3	4	1/1	2	3	4	4	2	4	4	4	1	5	3/3	4	5	9	4	3	4	2	4	5	4	2/6	79
18	4	4	5	1/3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3/8	4	3	7	4	4	3	4	4	4	4	2/7	85
19	3	4	4	1/1	3	3	3	4	4	4	4	5	4	2	3/7	4	4	8	4	3	4	3	2	5	4	2/5	81
20	2	4	5	1/1	3	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3/5	5	4	9	4	4	4	4	3	1	5	2/5	80
21	4	4	5	1/3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4/2	4	5	9	4	4	3	4	4	4	4	2/7	91
22	4	4	5	1/3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3/6	4	4	8	3	2	5	3	3	5	3	2/4	81
23	5	4	3	1/2	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3/9	4	5	9	4	3	4	5	2	5	4	2/7	87
24	4	5	5	1/4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3/6	4	3	7	4	4	4	4	2	5	4	2/7	84
25	4	4	4	1/2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3/7	4	4	8	4	4	4	3	4	4	4	2/7	84
26	5	5	5	1/5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4/3	5	5	1/0	5	5	2	1	5	4	4	2/7	95
27	4	4	4	1/2	4	4	3	4	3	4	5	5	2	5	3/9	5	5	1/0	5	3	4	4	3	5	4	2/8	89
28	3	4	4	1/1	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4/1	3	4	7	5	4	5	5	4	4	4	3/1	90
29	4	4	4	1/2	3	2	4	4	3	4	2	5	3	4	3/4	4	4	8	4	4	5	3	4	4	4	2/8	82
30	5	5	4	1/4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3/6	4	4	8	4	4	4	4	3	5	5	2/9	87
31	4	4	5	1/3	2	2	4	4	5	5	5	5	3	5	4/0	4	5	9	5	4	5	4	4	5	4	3/1	93
32	5	5	5	1/5	3	4	3	4	3	5	4	1	3	5	3/5	4	4	8	3	3	4	1	3	5	3	2/2	80
33	5	4	4	1/3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3/8	4	5	9	4	4	3	4	3	4	3	2/5	85
34	3	3	4	1/0	3	4	4	3	2	4	5	5	2	4	3/6	4	5	9	5	2	5	4	1	4	4	2/5	80
35	3	2	4	9	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3/4	4	3	7	3	3	3	3	3	4	3	2/2	72
36	3	2	4	9	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3/4	4	3	7	3	3	3	3	3	4	3	2/2	72
37	4	5	5	1/1	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4/4	3	3	6	4	5	5	5	2	4	4	2/9	93
38	4	4	5	1/3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3/8	5	4	9	4	3	4	3	3	4	3	2/4	84
39	4	4	4	1/2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3/7	4	4	8	4	4	4	3	4	5	3	2/7	84
40	4	5	5	1/4	5	3	3	4	2	4	5	5	3	5	3/9	4	4	8	4	4	4	3	2	4	4	2/5	86
41	4	4	5	1/3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3/6	5	4	9	4	2	4	3	2	4	3	2/2	80
42	4	5	4	1/3	5	4	2	3	1	4	5	4	2	4	3/4	5	3	8	5	4	5	1	1	4	5	2/5	80
43	4	5	5	1/4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4/1	4	4	8	4	4	5	4	2	5	3	2/7	90
44	4	5	4	1/3	4	4	3	4	3	3	4	5	2	4	3/6	5	5	1/0	4	3	4	2	3	5	4	2/5	84
45	5	5	4	1/4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3/7	4	4	8	3	2	5	4	1	5	4	2/4	83
46	5	5	4	1/4	2	4	2	5	2	4	4	4	4	5	3/6	5	5	1/0	4	2	4	4	4	5	4	2/7	87
47	4	4	4	1/2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3/5	3	3	6	3	4	4	3	3	4	3	2/4	77
48	3	4	4	1/1	4	4	2	4	2	2	3	4	3	4	3/2	3	2	5	4	4	4	2	3	2	3	2/2	70
49	4	4	4	1/2	5	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4/2	3	4	7	5	4	4	5	5	5	5	3/3	94
50	3	4	5	1/2	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4/1	4	4	8	4	3	4	4	4	5	5	2/9	90
51	4	4	3	1/1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3/4	4	4	8	3	3	4	3	3	4	3	2/3	76
52	4	5	5	1/4	4	5	5	4	4	5	2	4	3	5	4/1	4	4	8	4	4	4	5	3	4	4	2/8	91
53	3	5	4	1/2	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	3/9	5	5	1/0	5	4	3	4	1	3	2	2/2	83
54	3	4	5	1/2	2	4	1	3	2	2	3	3	3	5	2/8	5	4	9	4	4	4	1	1	2	5	2/1	70
55	4	4	4	1/2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3/6	5	4	9	4	3	3	4	4	3	4	2/5	82
56	4	4	4	1/2	4	4	5	4	4	4	2	2	4	2	3/5	2	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2/0	71
57	3	3	3	9	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3/0	5	5	1/0	4	1	4	1	2	5	4	2/1	70

58	4	4	4	$\frac{1}{2}$	4	4	4	4	4	3	2	2	1	5	$\frac{3}{3}$	2	5	7	2	4	2	4	2	5	3	$\frac{2}{2}$	74
59	4	4	4	$\frac{1}{2}$	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	$\frac{3}{3}$	3	3	6	4	4	4	4	3	3	3	$\frac{2}{5}$	76
60	4	4	4	$\frac{1}{2}$	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	$\frac{3}{7}$	5	5	0	5	3	5	4	4	4	4	$\frac{2}{9}$	88
61	4	4	5	$\frac{1}{3}$	3	3	5	3	3	3	3	4	2	4	$\frac{3}{3}$	3	5	8	4	1	3	2	2	2	4	$\frac{1}{8}$	72
62	5	5	3	$\frac{1}{3}$	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	$\frac{4}{5}$	5	5	0	5	5	4	4	1	5	5	$\frac{2}{9}$	97
63	5	4	5	$\frac{1}{4}$	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	$\frac{4}{4}$	4	5	9	5	4	5	2	5	5	2	$\frac{2}{8}$	95
64	4	4	3	$\frac{1}{1}$	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	$\frac{3}{4}$	4	4	8	4	3	4	3	3	4	4	$\frac{2}{5}$	78
65	4	3	5	$\frac{1}{2}$	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	$\frac{4}{0}$	3	4	7	4	4	4	4	3	4	3	$\frac{2}{6}$	85
66	5	5	5	$\frac{1}{5}$	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	$\frac{4}{6}$	5	5	0	5	2	5	5	5	5	5	$\frac{3}{2}$	103
JML	SelfAwe				SelfManagement										SoAwe		Relationship Managemen										0



Lampiran 4.3. Tabulasi Data Variabel Itsar (altruisme)

N	Nomor butir pernyataan																					F	Jml					
	1	2	3	A	4	5	6	7	B	8	9	10	11	C	12	13	14	15	D	16	17			E	18	19	20	21
1	1	3	3	7	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	1	16	3	4	7	5	5	5	4	19	89
2	2	3	2	7	5	4	4	5	18	5	4	4	3	16	4	5	4	2	15	1	3	4	3	4	4	4	15	75
3	2	3	3	8	3	4	4	2	13	4	4	4	3	15	4	4	4	2	14	3	4	7	3	4	4	3	14	71
4	2	3	1	6	4	4	4	4	16	3	5	4	3	15	2	3	5	2	12	3	4	7	4	4	3	3	14	70
5	3	2	3	8	3	4	3	4	14	2	4	3	2	11	4	3	5	2	14	2	4	6	3	3	5	1	12	65
6	2	3	3	8	3	4	5	4	16	2	5	1	3	11	3	4	5	1	13	4	4	8	5	4	5	5	19	75
7	3	2	2	7	4	4	4	3	15	2	4	2	2	10	4	4	5	5	18	4	5	9	4	4	4	3	15	74
8	1	4	2	7	4	4	4	4	16	4	4	5	3	16	4	5	5	4	18	3	4	7	4	4	4	2	14	78
9	1	5	2	8	4	5	4	2	15	2	5	4	3	14	4	5	5	2	16	4	4	8	3	5	5	1	14	75
10	2	3	1	6	3	4	5	4	16	5	4	2	4	15	4	5	5	2	16	3	4	7	5	5	5	4	19	79
11	3	3	3	9	3	4	4	4	15	4	4	4	2	14	4	4	5	3	16	4	4	8	3	4	4	2	13	75
12	2	4	4	10	2	5	5	2	14	5	5	5	3	18	5	5	5	5	20	4	5	9	5	4	5	3	17	88
13	3	4	1	8	2	4	4	4	14	1	4	4	2	11	2	2	4	2	10	4	5	9	4	4	4	2	14	66
14	1	3	2	6	5	3	4	1	13	3	5	5	1	14	1	4	5	2	12	2	4	6	5	3	5	5	18	69
15	1	1	1	3	5	4	4	2	15	2	4	4	4	14	5	3	4	3	15	2	4	6	5	3	5	1	14	67
16	2	3	2	7	4	4	4	2	14	2	4	4	3	13	2	4	4	3	13	3	4	7	3	4	4	4	15	69
17	4	2	4	10	3	4	5	4	16	5	5	4	2	16	3	3	4	5	15	4	5	9	5	4	5	4	18	84
18	2	2	3	7	3	4	4	2	13	4	4	5	5	18	4	5	4	3	16	3	5	8	5	5	4	4	18	80
19	2	2	2	6	3	4	4	4	15	2	4	4	3	13	3	4	3	4	14	3	4	7	4	2	4	3	13	68
20	1	1	1	3	4	4	5	5	18	4	5	5	2	16	5	4	2	1	12	2	5	7	3	4	3	3	13	69
21	2	3	2	7	4	4	3	4	15	1	5	4	2	12	4	4	4	4	16	4	4	8	4	4	4	3	15	73
22	2	2	1	5	5	1	4	2	12	3	3	4	4	14	4	4	5	2	15	2	2	4	3	2	4	3	12	62
23	2	2	2	6	4	3	4	2	13	2	4	4	4	14	4	2	2	2	10	2	3	5	3	4	4	2	13	61
24	2	3	2	7	4	4	4	3	15	5	5	2	3	15	3	3	3	1	10	3	4	7	3	4	4	2	13	67
25	2	2	2	6	4	4	4	3	15	4	5	5	4	18	5	5	5	4	19	4	4	8	5	4	4	4	17	83
26	1	3	3	7	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	5	5	10	5	5	4	1	15	90
27	2	2	2	6	5	4	5	2	16	3	5	4	3	15	4	4	5	1	14	4	4	8	4	4	5	4	17	76
28	2	3	5	10	5	4	4	5	18	4	5	3	5	17	5	5	5	2	17	4	5	9	5	5	5	5	20	91
29	1	4	5	10	3	4	5	5	17	3	5	4	4	16	4	4	5	5	18	2	5	7	4	5	3	3	15	83
30	2	2	1	5	5	4	4	4	17	4	5	1	3	13	4	5	5	2	16	4	5	9	4	4	3	2	13	73
31	2	3	1	6	4	4	4	5	17	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	4	5	9	5	5	4	4	18	80
32	2	3	3	8	3	5	4	5	17	1	5	4	4	14	5	3	4	4	16	3	4	7	5	5	3	1	14	76
33	2	2	3	7	4	4	3	2	13	3	4	3	4	14	4	3	4	2	13	3	4	7	3	4	4	4	15	69
34	2	3	1	6	4	2	4	2	12	3	4	4	4	15	4	3	4	2	13	3	4	7	4	4	4	4	16	69
35	4	4	3	11	2	3	4	4	13	3	4	4	3	14	3	4	5	4	16	2	4	6	4	4	5	5	18	78
36	4	4	3	11	4	3	4	4	15	3	4	4	3	14	3	4	5	4	16	2	4	6	4	4	5	5	18	80
37	1	3	4	8	2	4	4	3	13	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	4	3	7	4	3	4	2	13	70
38	1	2	3	6	4	3	3	2	12	4	5	4	4	17	3	5	5	2	15	2	4	6	3	5	4	3	15	71
39	2	2	2	6	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	5	1	1	12	5	5	10	4	5	3	2	14	75
40	2	4	3	9	4	3	4	3	14	4	5	3	1	13	4	3	4	4	15	2	4	6	4	4	4	2	14	71

(Lanjutan)

41	1	3	1	5	4	1	3	2	10	4	5	3	3	15	2	4	4	2	12	3	5	8	4	5	5	3	17	67
42	1	2	2	5	5	2	4	4	15	4	4	2	2	12	3	4	4	3	14	2	4	6	4	4	3	3	14	66
43	3	4	2	9	4	3	4	5	16	4	4	4	4	16	3	4	4	2	13	2	4	6	4	5	5	3	17	77
44	1	2	1	4	5	5	5	2	17	5	5	4	3	17	4	4	5	2	15	4	3	7	5	5	5	4	19	79
45	2	4	2	8	4	4	5	5	18	5	4	1	1	11	4	3	4	4	15	4	4	8	4	3	3	3	13	73
46	1	1	4	6	4	4	4	4	16	5	5	2	2	14	4	4	5	4	17	3	5	8	2	4	4	2	12	73
47	3	2	2	7	4	4	4	4	16	2	4	4	3	13	4	4	4	3	15	3	4	7	3	4	4	3	14	72
48	3	3	2	8	3	4	4	4	15	2	4	4	2	12	2	4	3	4	13	2	4	6	2	2	2	2	8	62
49	3	4	4	11	3	5	3	5	16	1	5	4	5	15	5	5	5	5	20	5	5	10	4	5	5	4	18	90
50	3	3	2	8	4	2	4	2	12	4	5	4	5	18	3	4	4	2	13	3	4	7	3	4	4	2	13	71
51	3	3	3	9	4	3	4	3	14	3	4	4	3	14	4	4	4	2	14	2	5	7	3	3	4	3	13	71
52	3	2	5	10	4	4	4	3	15	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	2	5	7	3	3	4	2	12	82
53	2	2	1	5	5	2	5	3	15	5	5	5	2	17	5	4	4	2	15	2	5	7	3	4	4	2	13	72
54	1	1	1	3	5	4	5	5	19	5	5	5	2	17	5	5	3	2	15	3	4	7	2	4	2	3	11	72
55	3	3	3	9	3	4	4	2	13	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	7	4	4	5	4	17	77
56	3	3	3	9	3	4	4	4	15	4	4	5	4	17	4	4	4	2	14	2	4	6	4	4	4	3	15	76
57	1	1	1	3	4	3	3	4	14	4	4	2	2	12	3	4	2	4	13	2	4	6	4	3	2	3	12	60
58	1	2	2	5	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	4	5	4	3	16	5	5	10	3	4	3	3	13	74
59	1	2	4	7	4	4	4	3	15	2	4	5	3	14	3	4	4	3	14	4	5	9	3	4	3	2	12	71
60	1	3	3	7	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	5	5	5	2	17	2	5	7	5	4	4	3	16	80
61	4	4	4	12	3	2	3	3	11	3	5	3	2	13	3	5	4	1	13	3	5	8	3	4	4	1	12	69
62	1	1	1	3	5	4	5	5	19	4	5	4	2	15	5	5	5	4	19	3	5	8	5	3	4	3	15	79
63	4	2	1	7	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	5	5	4	2	16	4	5	9	5	1	5	2	13	79
64	1	3	1	5	3	4	5	3	15	2	5	4	1	12	5	4	5	4	18	4	4	8	4	3	3	3	13	71
65	2	4	3	9	2	4	4	2	12	3	4	3	4	14	2	2	5	3	12	2	4	6	4	4	4	4	16	69
66	1	5	3	9	5	5	3	5	18	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	4	5	9	5	5	5	5	20	95
	Sharing			Caring			Cooperative			Helping			Donating			Honest												

Lampiran 4.4. Tabulasi Data Variabel Spiritualitas

N	Nomor butir pernyataan																							e	Jm ₁				
	1	2	3	4	5	6	a	7	8	9	10	11	12	b	13	14	15	16	c	17	18	19	d			20	21	22	23
1	5	5	5	5	3	5	28	5	5	1	5	5	5	26	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	3	5	5	18	107
2	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	4	5	5	29	5	3	4	5	17	4	5	3	12	5	5	4	5	19	105
3	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	4	5	5	19	107
4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	4	4	17	93
5	5	4	4	4	4	4	25	5	5	2	5	4	5	26	5	4	5	5	19	5	5	5	15	4	5	4	5	18	103
6	5	4	4	4	3	5	25	5	5	3	5	5	5	28	3	2	4	5	14	5	4	3	12	4	1	5	4	14	93
7	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	5	4	4	27	4	4	5	4	17	4	4	4	12	4	5	4	4	17	98
8	5	5	5	5	5	5	30	5	5	2	5	5	5	27	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	3	5	5	18	110
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	115
10	4	4	5	5	5	5	28	5	5	2	5	4	5	26	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	2	5	5	17	106
11	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	93
12	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	5	2	4	5	16	5	4	3	12	5	5	5	5	20	107
13	5	5	5	5	4	5	29	5	5	1	5	5	5	26	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	4	5	5	19	108
14	5	5	4	4	5	5	28	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	16	4	4	5	13	5	5	5	5	20	106
15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	114
16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	4	4	4	22	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	89
17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	4	19	114
18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	5	4	4	17	110
19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	4	5	5	19	112
20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	4	19	112
21	4	4	4	4	4	5	25	4	4	2	5	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	4	4	17	93
22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	115
23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	1	5	5	5	26	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	1	5	5	16	107
24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	5	5	5	28	4	5	4	5	18	5	5	5	15	5	5	5	5	20	111
25	4	5	5	5	4	4	27	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	5	5	5	19	101
26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	115
27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	115
28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	5	18	5	5	5	15	5	5	5	5	20	113
29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	1	5	5	4	25	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	5	4	19	108
30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	15	3	5	5	5	18	113
31	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	115
32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	5	5	5	28	5	4	5	5	19	5	5	3	13	5	5	5	5	20	110
33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	17	5	5	4	14	5	5	5	5	20	111
34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	114
35	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	16	92
36	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	16	92
37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	2	4	5	5	26	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	20	110
38	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	4	5	28	4	4	5	5	18	5	5	4	14	4	4	4	4	16	104
39	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	5	5	20	114

Lampiran 4.5. Hasil Regresi IV dengan DV

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577(a)	,333	,133	7,212

a Predictors: (Constant), becarn, Share, dog, SfAwe, hones, cope, en, SoAwe, connect, help, Remanj, Mepur, vabel, SfMan, trans

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1297,304	15	86,487	1,663	,090(a)
	Residual	2600,514	50	52,010		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), becarn, Share, dog, SfAwe, hones, cope, en, SoAwe, connect, help, Remanj, Mepur, vabel, SfMan, trans

b Dependent Variable: keker

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,223	16,002		,889	,378
	SfAwe	1,703	,803	,339	2,122	,039
	SfMan	,264	,371	,138	,712	,480
	SoAwe	-,901	,748	-,168	-1,204	,234
	Remanj	-,187	,452	-,073	-,414	,681
	Share	,390	,523	,106	,746	,459
	en	-,503	,535	-,136	-,941	,351
	cope	-,076	,512	-,022	-,149	,882
	help	,051	,503	,016	,101	,920
	dog	-,679	,773	-,117	-,879	,383
	hones	,768	,479	,245	1,604	,115
	Mepur	,072	,645	,020	,112	,911
	vabel	,200	,662	,058	,301	,764
	trans	1,707	,966	,409	1,767	,083
	connect	-1,081	1,379	-,186	-,784	,436
	becarn	-,173	,741	-,039	-,234	,816

a Dependent Variable: keker

Lampiran 4.6. Hasil Regresi Berjenjang

A. Self-Awareness dengan Kepuasan Kerja(r1.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279

a Predictors: (Constant), SfAwe

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,897	1	506,897	9,567	,003(a)
	Residual	3390,922	64	52,983		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Dependent Variable: keker

B. Self-Awareness , Self-Management dengan Kepuasan Kerja(r1,2.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279
2	,423(b)	,179	,153	7,127

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, SfMan

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,897	1	506,897	9,567	,003(a)
	Residual	3390,922	64	52,983		
	Total	3897,818	65			
2	Regression	697,651	2	348,825	6,867	,002(b)
	Residual	3200,167	63	50,796		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, SfMan

c Dependent Variable: keker

C. Self-Awereness , Self-Management, social-Awereness dengan Kepuasan Kerja(r1,2,3.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279
2	,433(b)	,188	,148	7,146

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, SoAwe, SfMan

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,897	1	506,897	9,567	,003(a)
	Residual	3390,922	64	52,983		
	Total	3897,818	65			
2	Regression	731,460	3	243,820	4,774	,005(b)
	Residual	3166,358	62	51,070		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, SoAwe, SfMan

c Dependent Variable: keker

D. Self-Awereness , Self-Management, social-Awereness dan relationship Management dengan Kepuasan Kerja(r1,2,3,4.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279
2	,435(b)	,189	,136	7,197

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, SoAwe, Remanj, SfMan

E. Self-Awereness , Self-Management, social-Awereness, relationship Management, dan sharing dengan Kepuasan Kerja(r.1,2,3,4,5.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279
2	,449(b)	,201	,135	7,203

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, Remanj, SoAwe, SfMan

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,897	1	506,897	9,567	,003(a)

2	Residual	3390,922	64	52,983	3,024	,017(b)
	Total	3897,818	65			
	Regression	784,473	5	156,895		
	Residual	3113,345	60	51,889		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, Remanj, SoAwe, SfMan

c Dependent Variable: keker

F. Self-Awereness , Self-Management, social-Awereness, relationship Management, sharing, dan caring dengan Kepuasan Kerja(r1,2,3,4,5,6.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279
2	,463(b)	,214	,134	7,206

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, Care, SoAwe, Remanj, SfMan

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,897	1	506,897	9,567	,003(a)
	Residual	3390,922	64	52,983		
	Total	3897,818	65			
2	Regression	834,235	6	139,039	2,678	,023(b)
	Residual	3063,583	59	51,925		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, Care, SoAwe, Remanj, SfMan

c Dependent Variable: keker

G. Self-Awereness , Self-Management, social-Awereness, relationship Management, sharing, Caring, dan Cooperation dengan Kepuasan Kerja (r1,2,3,4,5,6,7.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279
2	,473(b)	,224	,131	7,221

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, coope, SoAwe, Care, Remanj, SfMan

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,897	1	506,897	9,567	,003(a)
	Residual	3390,922	64	52,983		
	Total	3897,818	65			

2	Regression	873,677	7	124,811	2,394	,032(b)
	Residual	3024,141	58	52,140		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, coope, SoAwe, Care, Remanj, SfMan

c Dependent Variable: keker

H. Self-Awereness , Self-Management, social-Awereness, relationship Management, sharing, Caring, cooperation dan Helping dengan Kepuasan Kerja (r1,2,3,4,5,6,7,8.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279
2	,474(b)	,224	,115	7,284

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, coope, SoAwe, Care, Remanj, help, SfMan

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,897	1	506,897	9,567	,003(a)
	Residual	3390,922	64	52,983		
	Total	3897,818	65			
2	Regression	873,968	8	109,246	2,059	,055(b)
	Residual	3023,850	57	53,050		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, coope, SoAwe, Care, Remanj, help, SfMan

c Dependent Variable: keker

I. Self-Awereness , Self-Management, social-Awereness, relationship Management, sharing, Caring, cooperation dan Helping dengan Kepuasan Kerja (r1,2,3,4,5,6,7,8.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279
2	,474(b)	,224	,115	7,284

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, coope, SoAwe, Care, Remanj, help, SfMan

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,897	1	506,897	9,567	,003(a)
	Residual	3390,922	64	52,983		
	Total	3897,818	65			

2	Regression	873,968	8	109,246	2,059	,055(b)
	Residual	3023,850	57	53,050		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, coope, SoAwe, Care, Remanj, help, SfMan

c Dependent Variable: keker

J. Self-Awereness , Self-Management, social-Awereness, relationship Management, sharing, Caring, cooperation, Helping, dan donating-generosity dengan Kepuasan Kerja (r1,2,3,4,5,6,7,8,9.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279
2	,488(b)	,239	,116	7,280

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, dogen, coope, SoAwe, Remanj, Care, help, SfMan

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,897	1	506,897	9,567	,003(a)
	Residual	3390,922	64	52,983		
	Total	3897,818	65			
2	Regression	929,753	9	103,306	1,949	,063(b)
	Residual	2968,065	56	53,001		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, dogen, coope, SoAwe, Remanj, Care, help, SfMan

c Dependent Variable: keker

K. Self-Awereness , Self-Management, social-Awereness, relationship Management, sharing, Caring, cooperation, Helping, donating-generosity & honest dengan Kepuasan Kerja (r1,2,3,4,5,6,7,8,9,10.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279
2	,520(b)	,270	,138	7,190

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, dogen, coope, SoAwe, Remanj, Care, hones, help, SfMan

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,897	1	506,897	9,567	,003(a)
	Residual	3390,922	64	52,983		
	Total	3897,818	65			

2	Regression	1054,242	10	105,424	2,039	,046(b)
	Residual	2843,577	55	51,701		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, dogen, coope, SoAwe, Remanj, Care, hones, help, SfMan

c Dependent Variable: keker

L. Self-Awereness , Self-Management, social-Awereness, relationship Management, sharing, Caring, cooperation, Helping, donating-generosity, honest, & meaning dengan Kepuasan Kerja (r1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279
2	,530(b)	,280	,134	7,207

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, dogen, coope, SoAwe, meaning, Remanj, Care, hones, help, SfMan

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,897	1	506,897	9,567	,003(a)
	Residual	3390,922	64	52,983		
	Total	3897,818	65			
2	Regression	1092,871	11	99,352	1,913	,058(b)
	Residual	2804,947	54	51,943		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, dogen, coope, SoAwe, meaning, Remanj, Care, hones, help, SfMan

c Dependent Variable: keker

M. Self-Awereness , Self-Management, social-Awereness, relationship Management, sharing, Caring, cooperation, Helping, donating-generosity, honest, meaning dan value dengan Kepuasan Kerja (r1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279
2	,534(b)	,285	,123	7,253

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, dogen, coope, SoAwe, meaning, Remanj, Care, hones, help, Value, SfMan

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,897	1	506,897	9,567	,003(a)
	Residual	3390,922	64	52,983		

2	Total	3897,818	65			
	Regression	1109,823	12	92,485	1,758	,080(b)
	Residual	2787,996	53	52,604		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, dogen, coope, SoAwe, meaning, Remanj, Care, hones, help, Value, SfMan

c Dependent Variable: keker

N. Self-Awereness , Self-Management, social-Awereness, relationship Management, sharing, Caring, cooperation, Helping, donating-generosity, honest, meaning, value dan transcendence dengan Kepuasan Kerja (r1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279
2	,569(b)	,324	,155	7,118

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, dogen, coope, SoAwe, Trancend, Care, hones, help, meaning, Remanj, Value, SfMan

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,897	1	506,897	9,567	,003(a)
	Residual	3390,922	64	52,983		
	Total	3897,818	65			
2	Regression	1263,456	13	97,189	1,918	,049(b)
	Residual	2634,362	52	50,661		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, dogen, coope, SoAwe, Trancend, Care, hones, help, meaning, Remanj, Value, SfMan

c Dependent Variable: keker

O. Self-Awereness , Self-Management, social-Awereness, relationship Management, sharing, Caring, cooperation, Helping, donating-generosity, honest, meaning value, transcendence dan connecting dengan Kepuasan Kerja (r1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279
2	,576(b)	,332	,149	7,145

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, dogen, connect, coope, SoAwe, Remanj, Care, hones, help, meaning, Value, SfMan, Trancend

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,897	1	506,897	9,567	,003(a)
	Residual	3390,922	64	52,983		
	Total	3897,818	65			
2	Regression	1294,460	14	92,461	1,811	,062(b)
	Residual	2603,358	51	51,046		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, dogen, connect, coope, SoAwe, Remanj, Care, hones, help, meaning, Value, SfMan, Trancend

c Dependent Variable: keker

P. Self-Awereness , Self-Management, social-Awereness, relationship Management, sharing, Caring, cooperation, Helping, donating-generosity, honest, meaning, value, trancendence, connecting dan becaming dengan Kepuasan Kerja (r1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15.y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361(a)	,130	,116	7,279
2	,577(b)	,333	,133	7,212

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, dogen, connect, coope, SoAwe, Remanj, Care, hones, becam, help, meaning, Value, SfMan, Trancend

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,897	1	506,897	9,567	,003(a)
	Residual	3390,922	64	52,983		
	Total	3897,818	65			
2	Regression	1297,304	15	86,487	1,663	,090(b)
	Residual	2600,514	50	52,010		
	Total	3897,818	65			

a Predictors: (Constant), SfAwe

b Predictors: (Constant), SfAwe, Share, dogen, connect, coope, SoAwe, Remanj, Care, hones, becam, help, meaning, Value, SfMan, Trancend

c Dependent Variable: keker

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,491	7,274		4,467	,000

2	SfAwe	1,810	,585	,361	3,093	,003
	(Constant)	14,223	16,002		,889	,378
	SfAwe	1,703	,803	,339	2,122	,039
	SfMan	,264	,371	,138	,712	,480
	SoAwe	-,901	,748	-,168	-1,204	,234
	Remanj	-,187	,452	-,073	-,414	,681
	Share	,390	,523	,106	,746	,459
	Care	-,503	,535	-,136	-,941	,351
	coope	-,076	,512	-,022	-,149	,882
	help	,051	,503	,016	,101	,920
	dogen	-,679	,773	-,117	-,879	,383
	hones	,768	,479	,245	1,604	,115
	meaning	,072	,645	,020	,112	,911
	Value	,200	,662	,058	,301	,764
	Trancend	1,707	,966	,409	1,767	,083
	connect	-1,081	1,379	-,186	-,784	,436
becam	-,173	,741	-,039	-,234	,816	

a Dependent Variable: keker

