

Factors Affecting Employee Performance at Perumda Tirta Bumi Serasi Drinking Water, Semarang Regency

Hendri Widiyati Astutiningsih^{1*}, Agung Guritno²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Salatiga

Corresponding Author: Hendri Widiyati Astutiningsih widiyati502@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Job Satisfaction, Spiritual Intelligence, Job Saturation (Burnout), Self-Control (Locus Of Control), Employee Performance

Received : 03 November

Revised : 04 December

Accepted: 04 January

©2022 Widiyati, Guritno: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

In this study using quantitative methods the data obtained were processed with SPSS. The analysis used in this research includes instrument test, classical assumption test, statistical test and hypothesis test with path analysis. The results of the study show: spiritual intelligence has a significant positive effect on employee performance, burnout and self-control have a negative but not significant effect on employee performance, spiritual intelligence has no significant positive effect on job satisfaction, burnout has an effect negative but not significant on job satisfaction, self-control (locus of control) has a significant positive effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant positive effect on employee performance, job satisfaction does not mediate spiritual intelligence and burnout on employee performance, job satisfaction mediates control self (locus of control) on employee performance.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang

Hendri Widiyati Astutiningsih^{1*}, Agung Guritno²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Salatiga

Corresponding Author: Hendri Widiyati Astutiningsih widiyati502@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kecerdasan Spiritual, Kejenuhan Kerja (*Burnout*), Pengendalian Diri (*Locus Of Control*), Kinerja Karyawan

Received : 03 November

Revised : 04 December

Accepted: 04 January

©2022 Widiyati, Guritno: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif data yang didapat diolah dengan SPSS. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrument, uji asumsi klasik, uji statistik dan uji hipotesis dengan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan: kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kejenuhan kerja (*burnout*) dan pengendalian diri (*locus of control*) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kejenuhan kerja (*burnout*) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, pengendalian diri (*locus of control*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memediasi kecerdasan spiritual dan kejenuhan kerja (*burnout*) terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengendalian diri (*locus of control*) terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan atau organisasi. Keberlangsungan suatu perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Karena tidak mungkin suatu perusahaan dapat berkembang jika tidak ada dukungan dari SDM baik sebagai anggota maupun pengelola atau penggerakannya. Berdasarkan hal tersebut, dapat diartikan bahwa kemajuan atau kegagalan suatu perusahaan dapat terlihat dari keterampilan dan kinerja SDM di perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, sumber daya manusia sebaiknya dikelola serta dikembangkan secara optimal agar perusahaan dapat beroperasi dengan lebih efektif serta efisien (Hayati & Fitria, 2018).

Dalam dunia kerja, setiap karyawan pasti memiliki masalah terlepas dari apapun jabatan yang didudukinya. Permasalahan yang terjadi akan mempengaruhi kondisinya baik fisik atau psikis. Tanpa karyawan sadari kondisi tersebut menuntut kepuasan dalam bekerja. Apabila tidak terpenuhi akan memicu ketegangan dalam bekerja. Permasalahan ini sangat umum terjadi terutama pada karyawan yang bekerja di bidang industri dan jasa atau pelayanan. Ketegangan tersebut akan memberikan pengaruh kepada karyawan seperti stres kerja. Stres kerja ini yaitu suatu bentuk reaksi yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara fisik maupun psikis sehingga bisa mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan dalam bekerja (Almaududi, 2019).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mampu memberi pengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja menjadi alat untuk mengukur hasil kerja karyawan. Hasil kerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan karyawan dengan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan (Hayati & Fitria, 2018). Kinerja merupakan prestasi kerja atau pencatatan hasil kerja berdasarkan tugas atau tanggung jawab tertentu dan dengan jangka waktu yang telah ditentukan berdasarkan kualitas ataupun kuantitas (Nabawi, 2019).

Kecerdasan spiritual menjadi salah satu faktor dari diri karyawan yang bisa memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual seseorang akan mempengaruhi sikapnya ketika bekerja. Dengan sikap yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik juga (Supriyanto & Troena, 2012). Menurut penelitian Masitoh dan Sudarma (2019), karyawan dengan tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi akan melakukan setiap tindakan secara terbuka, jujur dan berkontribusi dengan demikian kecerdasan spiritual akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Cahyaningsih (2020), mengungkapkan bahwasanya kecerdasan spiritual tidak memberi pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Selain kecerdasan spiritual *burnout* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Burnout* merupakan stres kerja berkepanjangan dimana *burnout* dapat menghambat laju kinerja karyawan sehingga dapat merugikan perusahaan. *Burnout* sering kali muncul di dunia kerja karena rutinitas dan tekanan atau tuntutan pekerjaan yang meningkat (Hayati & Fitria, 2018). Beberapa hal yang dapat menyebabkan *burnout* karyawan seperti peraturan, upah (*financial*),

lingkungan fisik dan sosial, beban kerja atau ketidakjelasan *jobdesc* dan *overwork* (bekerja terlalu keras) yang dapat memberi dampak negatif bagi karyawan seperti melakukan pelanggaran-pelanggaran di tempat kerja (Laeque, 2014). Beberapa permasalahan inilah yang dapat menyebabkan karyawan mengalami *burnout* di tempat kerja tidak terkecuali dapat terjadi pada karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang.

Dalam dunia kerja, pengendalian diri sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan. Dengan kontrol diri yang baik akan mampu menghadapi permasalahan yang dihadapi. *Locus of control* atau pengendalian diri merupakan kepercayaan seseorang bahwa dia mampu mengontrol hasil dan kinerja ketika menghadapi suatu peristiwa atau persoalan, semakin baik pengendalian diri semakin baik juga kinerja diberikan untuk perusahaan (Marina & Wati, 2021). Berdasarkan penelitian Ary dan Sriathi (2019), meningkatnya *locus of control* pada diri karyawan juga akan memberikan pengaruh positif sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Sedangkan berdasarkan penelitian Purnomo et al. (2018), hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwasanya *locus of control* tidak memberi pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja yaitu kondisi emosional karyawan yang juga memberi gambaran perasaan karyawan mengenai pekerjaannya serta segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari catatan kehadiran dan kinerjanya yang baik daripada karyawan yang tidak mencapai kepuasan kerja (Nasuka et al., 2017). Kepuasan kerja yaitu perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerjanya dalam bekerja baik itu perasaan puas atau tidak puas. Pada penelitian ini kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara kecerdasan spiritual, kejenuhan kerja (*burnout*) dan pengendalian diri (*locus of control*) terhadap kinerja karyawan.

Dalam memaksimalkan kinerja karyawan, permasalahan *burnout* perlu mendapat penanganan yang maksimal dari perusahaan tidak terkecuali *burnout* yang terjadi pada karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang. Selain itu peningkatan pada kecerdasan spiritual dan pengendalian diri (*locus of control*) pada diri karyawan perlu ditingkatkan lagi karena faktor tersebut akan membawa perubahan yang lebih baik lagi bagi karyawan dalam bekerja dan akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berlandaskan fenomena yang terjadi, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi terkait permasalahan yang terjadi pada karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang yaitu bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual, kejenuhan kerja (*burnout*) dan pengendalian diri (*locus of control*) yang dimiliki karyawan dapat memberi kepuasan dan meningkatkan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Grand Theory

Penelitian ini menggunakan teori kepuasan kerja yaitu teori dua faktor (*two factor theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1945). Menurut Herzberg, ia meyakini bahwa dasar dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya yaitu hubungan orang tersebut terhadap pekerjaan yang dijalannya. Kondisi tersebut diperlukan untuk menjaga kepuasan kerja. Dua faktor yang menimbulkan perasaan puas atau tidak puas yaitu faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor permotivasi (*motivator factors*) (Christhofer & Kesumawatie, 2015).

Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual lebih dominan berkaitan pada permasalahan makna hidup atau tujuan hidup, nilai-nilai dan integritas, sehingga tidak semua berhubungan dengan permasalahan ketuhanan. Di sisi lain, menurut kalangan sufi menjelaskan kecerdasan spiritual yaitu kecerdasan yang bersumber dari pemahaman tentang ketuhanan (Rosidin, 2017). Zohar dan Ian Marshall dalam Rosidin (2017), menjelaskan indikator dalam kecerdasan spiritual yaitu: memiliki ideologi atau akidah, melakukan ritual atau ibadah, memiliki moral atau akhlak, pemahaman dan pengamalan dan intelektual.

Pengertian Kejenuhan Kerja (Burnout)

Stres kerja yaitu permasalahan yang kerap dialami karyawan di tempat kerja. Jika terus dibiarkan akan memicu terjadinya *burnout*. *Burnout* yaitu kelelahan atau kejenuhan yang dirasakan karyawan baik secara fisik maupun psikis. Permasalahan tersebut dapat disebabkan karena kondisi kerja yang kurang mendukung dan tidak sesuainya antara kebutuhan serta harapan. Dalam keadaan tersebut karyawan bisa merasakan gangguan kesehatan baik fisik seperti sakit kepala, nyeri di beberapa bagian tubuh ataupun gangguan pada mental yang bisa memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja (Putra & Mulyadi, 2010). Menurut Putra dan Mulyadi (2010), indikator kejenuhan kerja (*burnout*) yaitu: mengalami kelelahan secara fisik, mengalami kelelahan secara emosional, merasa rendahnya penghargaan terhadap diri dan mengalami depersonalisasi.

Pengertian Pengendalian Diri (Locus of Control)

Locus of control disebut juga pusat kendali berkaitan dengan sejauh mana seseorang mempercayai bahwa dirinya mampu mengendalikan situasi atau keadaan yang dapat mempengaruhinya (Kholikhah, 2021). Seseorang dengan kesadaran diri yang baik akan beranggapan bahwa perasaan emosional yang dirasakan dapat mempengaruhi orang lain di sekitarnya dan mempengaruhi kinerjanya di tempat kerja (Sedarmayanti, 2017). Susanto (2020), dalam menjelaskan indikator pengendalian diri (*locus of control*) terdapat dua indikator yaitu:

1. Indikator internal yang berasal dari diri sendiri yaitu: karyawan suka bekerja keras, karyawan memiliki inisiatif yang tinggi, karyawan terus berusaha

dalam memecahkan persoalan, karyawan selalu berfikir seefektif mungkin dan karyawan mempunyai persepsi jika ingin berhasil maka harus dilakukan dengan usaha.

2. Indikator secara eksternal yang berasal dari faktor luar yaitu: kurangnya percaya diri karena pengaruh orang lain dan bergantung dengan faktor luar yaitu nasib atau takdir, keberuntungan dan kesempatan.

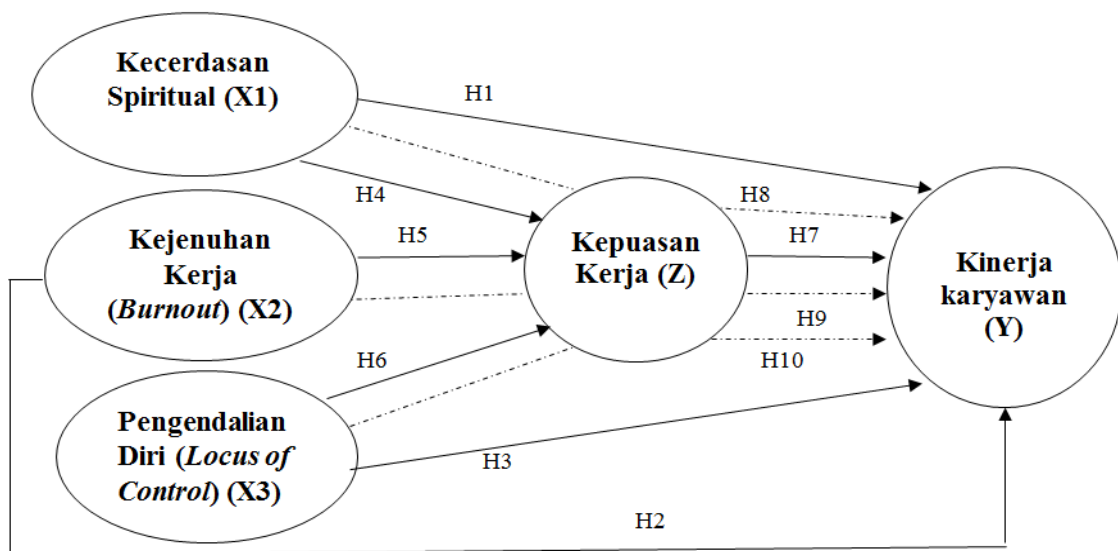
Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk reaksi yang bersifat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Dengan tingginya kepuasan kerja dipercaya bisa meningkatkan kinerja karyawan (Kharishma et al., 2019). Hasibuan dalam Kholikhah (2021), indikator-indikator pada kepuasan kerja yaitu: rekan kerja, kondisi pekerjaan, kedisiplinan dan menyenangkan pekerjaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Performance atau sering disebut kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan ketika menjalankan program kegiatan serta kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan yang dijadikan sebagai rencana strategi bagi perusahaan (Kholid et al., 2021). Menurut Nurliani et al., (2019) indikator kinerja karyawan yaitu: memiliki kualitas, memiliki kuantitas, mampu melaksanakan tugas dan memiliki rasa tanggung jawab.

Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

- H1 kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 kejenuhan kerja (*burnout*) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 pengendalian diri (*locus of control*) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
- H5 kejenuhan kerja (*burnout*) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H6 pengendalian diri (*locus of control*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H7 kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- H8 kepuasan kerja mampu memediasi kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.
- H9 kepuasan kerja mampu memediasi kejenuhan kerja (*burnout*) terhadap kinerja karyawan.
- H10 kepuasan kerja mampu memediasi pengendalian diri (*locus of control*) terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang, selama kurang lebih dua bulan terhitung sejak bulan Juli-Agustus 2022. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu karyawan PERUMDA Ari Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang sejumlah 80 orang. Sampel keseluruhan karyawan yaitu 80 responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data yang didapat diolah dengan SPSS. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrument, uji asumsi klasik, uji statistik dan uji hipotesis dengan *path analysis*.

HASIL PENELITIAN

1. Uji instrumen

a. Uji validitas

validitas itu menyangkut kebenaran pengukuran kuesioner yang dilakukan dalam mengungkap objek yang diukur (Ghozali, 2013). dengan melihat uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kecerdasan spiritual	X1.1	0,696	0,219	Valid
	X1.2	0,755	0,219	Valid
	X1.3	0,730	0,219	Valid
	X1.4	0,824	0,219	Valid
	X1.5	0,705	0,219	Valid

Kejenuhan kerja (<i>burnout</i>)	X2.1	0,623	0,219	Valid
	X2.2	0,737	0,219	Valid
	X2.3	0,718	0,219	Valid
	X2.4	0,624	0,219	Valid
Pengendalian Diri (<i>Locus of Control</i>)	X3.1	0,460	0,219	Valid
	X3.2	0,521	0,219	Valid
	X3.3	0,571	0,219	Valid
	X3.4	0,629	0,219	Valid
	X3.5	0,528	0,219	Valid
	X3.6	0,679	0,219	Valid
	X3.7	0,526	0,219	Valid
	X3.8	0,704	0,219	Valid
Kepuasan kerja	Z.1	0,761	0,219	Valid
	Z.2	0,797	0,219	Valid
	Z.3	0,794	0,219	Valid
	Z.4	0,767	0,219	Valid
Kinerja karyawan	Y.1	0,777	0,219	Valid
	Y.2	0,856	0,219	Valid
	Y.3	0,889	0,219	Valid
	Y.4	0,814	0,219	Valid

Hasil uji validitas yang disajikan oleh tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator/butir pernyataan dalam kuesioner valid. Karena R hitung lebih besar dari R tabel yaitu 0,219.

b. Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan teruji apabila jawaban responden berdasarkan pertanyaan yaitu konsisten tetap stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Keseluruhan variabel menunjukkan hasil *cronbach alpha* > dari 0,6, yaitu kecerdasan spiritual (X1) bernilai 0,793, kejenuhan kerja (*burnout*) (X2) bernilai 0,605, pengendalian diri (*locus of control*) (X3) bernilai 0,706, kepuasan kerja (Z) bernilai 0,785, dan kinerja karyawan (Y) bernilai 0,855. Berdasarkan data tersebut kesimpulannya seluruh indikator dalam kuesioner dinyatakan konsisten atau reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikolinearitas dipergunakan dalam model regresi untuk menguji apakah terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas (Ghozali, 2013). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan VIF nilai *tolerance* variabel kecerdasan spiritual 0,962 > 0,1 dan nilai VIF 1,039 < 10, nilai

tolerance variabel kejenuhan kerja (*burnout*) 0,985 > 0,1 dan nilai VIF 1,016 < 10, nilai *tolerance* variabel pengendalian diri (*locus of control*) 0,913 > 0,1 dan VIF 1,095 < 10, variabel kepuasan kerja bernilai *tolerance* 0,939 > 0,1 dan VIF 1,065 < 10. Dengan demikian ditarik kesimpulan keseluruhan variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 yang artinya multikolinearitas tidak terjadi.

- b. Uji Heteroskedastisitas berfungsi sebagai pembuktian pada model regresi apakah terjadi ketidak sesuaian varian dari residual antar pengamatan satu dengan lainnya. (Ghozali, 2013). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan nilai signifikansi dari variabel kecerdasan spiritual 0,594, variabel kejenuhan kerja (*burnout*) 0,607, variabel pengendalian diri (*locus of control*) 0,984, dan variabel kepuasan kerja 0,077. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan keseluruhan variabel bebas pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi > 0,05 yang artinya Gejala Heteroskedastisitas tidak terjadi.
 - c. Uji Normalitas dipergunakan dalam uji model regresi ataupun residual, apakah hasil dari variabel independen dan dependen mempunyai distribusi secara normal maupun tidak (Ghozali, 2013). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,200. Ini berarti dapat ditarik kesimpulan pada uji normalitas distribusi residual di kategori normal karena nilai signifikansinya > 0,05.
3. Uji Statistik
- a. Uji F (serempak) dipergunakan guna mengetahui sejauh mana keseluruhan variabel bebas dengan bersamaan mampu memberi pengaruh terhadap variabel terikat (Bawono, 2006). Dengan F tabel yaitu 2,49. Hasil perhitungan diketahui nilai signifikannya 0,000 < 0,05. Dan nilai F hitung 15,684 > F tabel 2,49. Dari hasil perhitungan yang dilakukan kesimpulannya kecerdasan spiritual, kejenuhan kerja (*burnout*), pengendalian diri (*locus of control*) dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan secara serempak.
 - b. Uji R^2 menentukan seberapa jauh kaitan variabel terikat dengan variabel bebas ataupun seberapa jauh keterlibatan variabel bebas memberi pengaruh terhadap variabel terikat (Bawono, 2006). Terdapat hubungan yang kuat dari tiap-tiap variabel bebas dengan variabel terikat jika nilai koefisien korelasi (R) mendekati angka 1. Pada penelitian ini nilai koefisien korelasi (R) yaitu 0,675. Untuk nilai koefisien determinasinya (R square) sebesar 0,455 yang berarti tiap-tiap variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 45,5% terhadap variabel terikat, sementara sisanya yaitu 54,5% (100%-45,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

- a. Uji T_{test} merupakan uji untuk mengamati sejauh mana pengaruh signifikan variabel bebas secara tersendiri dalam mempengaruhi variabel terikat (Bawono, 2006). Besarnya t tabel dapat dicari dari rumus $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 80-3-1) = (0,025 ; 76)$ dan hasilnya adalah sebesar 1,991. Dapat dilihat pula dari nilai signifikansinya, yaitu hipotesis dikatakan terbukti apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji T Test I (Uji Individu)

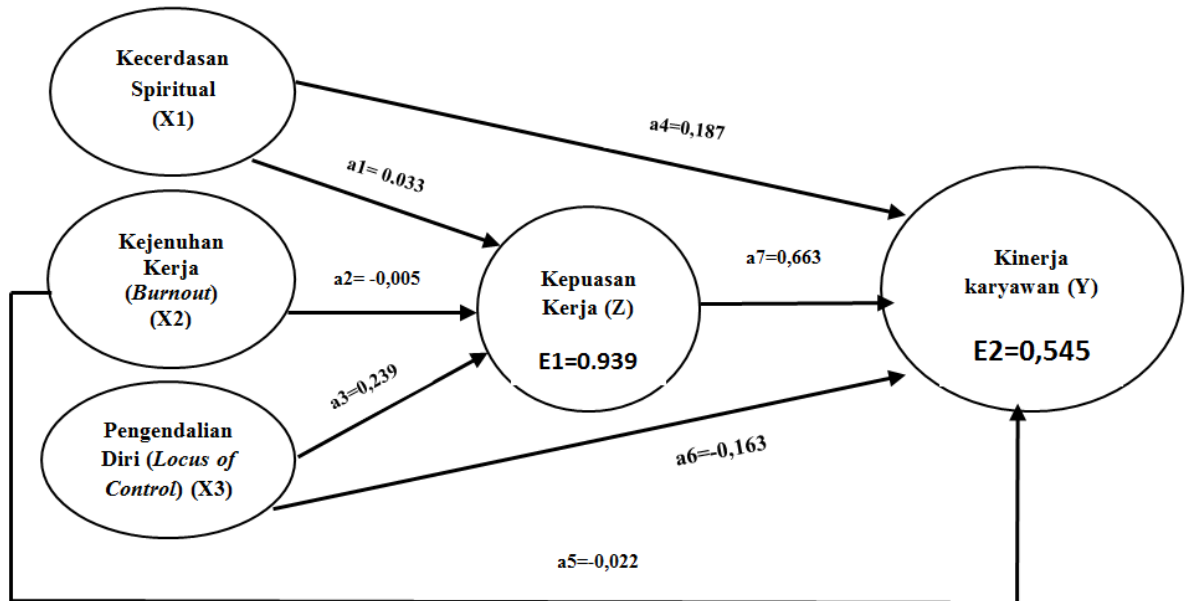
Variabel	Hasil	Kesimpulan
Kecerdasan spiritual	Nilai signifikansi 0,775 berarti $> 0,05$ dan t hitung 0,287 yang hasilnya $< t$ tabel 1,991. Nilai koefisiennya 0,034 (positif).	Pengaruh positif tidak signifikan
Kejenuhan kerja (<i>burnout</i>)	Nilai signifikansi 0,961 $> 0,05$ dan t hitung -0,049 yang hasilnya $< t$ tabel 1,991 serta nilai koefisiennya -0,005 (negatif).	Pengaruh negatif tidak signifikan
Pengendalian diri (<i>locus of control</i>)	Signifikansi 0,038 artinya $<$ dari 0,05 dan t hitung 2,117 artinya $> t$ tabel 1,991 dengan nilai koefisiennya 0,159 (positif).	Pengaruh positif signifikan

Tabel 3. Hasil Uji T Test II (Uji Individu)

Variabel	Hasil	Kesimpulan
Kecerdasan spiritual	Nilai signifikansi 0,034 yang hasilnya $<$ dari 0,05 dan t hitung 2,157 hasilnya $> t$ tabel 1,991. Dengan nilai koefisiennya 0,189 (positif)	Pengaruh positif dan signifikan
Kejenuhan kerja (<i>burnout</i>)	Nilai signifikansi 0,795 hasilnya $>$ dari 0,05 dan t hitung -0,261 yang hasilnya $< t$ tabel 1,991 dan nilai koefisiennya -0,021 (negatif).	Pengaruh negatif tidak signifikan
Pengendalian diri (<i>locus of control</i>)	Signifikansi 0,71 artinya $> 0,05$ dan t hitung -1,832 artinya $< t$ tabel 1,991 dengan nilai koefisiennya -0,104 (negatif).	Pengaruh negatif tidak signifikan
Kepuasan kerja	Signifikansi 0,000 artinya $< 0,05$ dan t hitung 7,537 yang artinya $> t$ tabel 1,991 dengan nilai koefisiennya 0,634 (positif).	Pengaruh positif dan signifikan.

- b. Analisis jalur disebut juga *path analysis* digunakan untuk mengukur apakah terdapat pengaruh tidak langsung melalui variabel *intervening* tiap-tiap variabel yang sudah ditentukan sebelumnya sesuai dengan

teori (Ghozali, 2013). Selanjutnya untuk menguji pengaruh mediasi menggunakan *Sobel test*.



Gambar 2. Analisis Jalur

Dapat diketahui dari gambar tersebut adanya pengaruh secara langsung dan secara tidak langsung, pengaruh secara total serta menggunakan Sobel test untuk pengaruh *intervening* dengan rumus sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

Sa = Standar error koefisien a

Sb = Standar error koefisien b

b = koefisien variabel mediasi

a = koefisien variabel bebas

Selanjutnya dalam pengujian signifikansi melalui variabel *intervening*, dibutuhkan perhitungan nilai t serta koefisien ab, menggunakan rumus:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Hasil dari rumus jika t hitung > t tabel serta nilai signifikansi 0,05 berarti variabel mediasi adalah signifikan.

Hasil perhitungan yang didapat yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji *Path Analysis*

Variabel	Hasil	Keterangan
Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	0,274 < t tabel 1,991 dengan signifikansi 0,05	Variabel mediasi tidak signifikan (tidak mampu memediasi)
Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>) Terhadap Kinerja Karyawan	-0,002 < t tabel 1,991 dengan signifikansi 0,05	Variabel mediasi tidak signifikan (tidak mampu memediasi)
Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Pengendalian Diri (<i>Locus of Control</i>) Terhadap Kinerja Karyawan	2,935 > t tabel 1,991 dengan signifikansi 0,05	Variabel mediasi berpengaruh signifikan (mampu memediasi)

PEMBAHASAN

Berikut penjabaran hasil hipotesis penelitian:

1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil riset yang dilakukan menunjukkan kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang cukup baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, artinya karyawan dengan kecerdasan spiritual yang baik mampu meningkatkan kinerjanya juga. Sehingga kesimpulannya H1 diterima.
2. Pengaruh Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan
Dalam hal ini kejenuhan kerja (*burnout*) yang dialami karyawan tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan karena menurut karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang, masalah kejenuhan kerja (*burnout*) yang dialami karyawan hanyalah kelelahan biasa dan merupakan sesuatu yang normal serta dianggap bukan permasalahan yang penting dan tetap menjalankan pekerjaan dengan baik. Sehingga kesimpulannya H2 ditolak.
3. Pengaruh Pengendalian Diri (*Locus of Control*) Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang kinerja karyawan hanya dilihat berdasarkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan baik, tidak adanya target ataupun persaingan yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih dari pekerjaan yang telah ditentukan. Sehingga pengendalian diri (*locus of*

control) tidak begitu memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga kesimpulannya H3 ditolak.

4. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja
Hasil riset yang dilakukan menjelaskan kecerdasan spiritual tidak selalu menjadi tolak ukur seseorang dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. hal yang sama juga terjadi pada karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang, dimana kecerdasan spiritual memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga kesimpulannya H4 ditolak.
5. Pengaruh Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Terhadap Kepuasan Kerja
Hasil riset yang dilakukan menjelaskan bahwa *burnout* yaitu reaksi emosi negatif yang dapat terjadi pada seseorang dalam lingkungan kerja, *burnout* dapat terjadi ketika seseorang mengalami stress yang berkepanjangan. Pada karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang, karyawan dapat mengendalikan tingkat kejenuhan kerja (*burnout*) yang dirasakan oleh karena itu tidak begitu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang dirasakan. Sehingga kesimpulannya H5 ditolak.
6. Pengaruh Pengendalian Diri (*Locus of Control*) Terhadap Kepuasan Kerja
Hasil riset yang dilakukan menunjukkan semakin baik pengendalian diri (*locus of control*) karyawan dapat memberi pengaruh dalam meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Seperti yang terjadi di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang, karyawan memiliki pengendalian diri (*locus of control*) yang baik sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian dapat disimpulkan H6 diterima.
7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil riset yang dilakukan tingkat kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang cukup tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya, maka karyawan akan lebih optimal dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan H7 diterima.
8. Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil riset menjelaskan jika di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak selalu menjadi mediator antara kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan. Karena kecerdasan spiritual karyawan yang direalisasikan dalam pekerjaan tidak selalu memberi kepuasan terhadap karyawan dan

mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga kesimpulannya H8 ditolak.

9. Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan

Riset yang dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang, mengungkapkan kejenuhan kerja (*burnout*) tidak mempunyai pengaruh secara langsung pada kinerja dan kepuasan kerja pun tidak mampu menjadi perantara antara kejenuhan kerja (*burnout*) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan karyawan tidak akan memberi pengaruh antara kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kinerja karyawan. Sehingga kesimpulannya H9 ditolak.

10. Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengendalian Diri (*Locus of Control*) Terhadap Kinerja Karyawan

Riset yang dilakukan menunjukkan bahwa di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang, dengan *locus of control* yang baik, karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif untuk dirinya serta perusahaan. Sehingga karyawan puas dengan hasil kerjanya dan karyawan akan bekerja secara optimal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H10 diterima.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kejenuhan kerja (*burnout*) dan pengendalian diri (*locus of control*) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kejenuhan kerja (*burnout*) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, pengendalian diri (*locus of control*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memediasi kecerdasan spiritual dan kejenuhan kerja (*burnout*) terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengendalian diri (*locus of control*) terhadap kinerja karyawan.

PENELITIAN LANJUTAN

Berdasar hasil serta pembahasan yang sudah dipaparkan di atas penelitian yang dilakukan memiliki beberapa keterbatasan yaitu hanya disebutkan tiga variabel bebas yang dapat memberi pengaruh pada kinerja, diantaranya kecerdasan spiritual, kejenuhan kerja (*burnout*), dan pengendalian diri (*locus of control*), sedangkan faktor lain yang juga berpengaruh pada kinerja masih banyak. Bagi penelitian selanjutnya, terkait dengan variabel dependen yaitu kecerdasan spiritual, kejenuhan kerja (*burnout*), dan pengendalian diri (*locus of control*), untuk bisa menjabarkan lebih luas faktor lain yang kiranya bisa meningkatkan kinerja serta akan lebih baik apabila jumlah responden yang diteliti ditambah lagi untuk mendapat hasil yang lebih akurat serta lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Journal of Economics and Business*, 3(2), 193–201. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *e-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990–7013. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2>
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga Press.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 10(1), 162–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Kharishma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(02), 135–150. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Kholid, M., Muttaqin, I., & Nurhayati, U. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Cabang Pegadaian Syariah Bangkalan. *Jurnal Fenomena*, 20(2), 209–218. <https://doi.org/10.35719/fenomena>
- Laeque, S. H. (2014). Role of Work-Family Conflict in Job Burnout : Support from the Banking Sector of Pakistan. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 40(1), 1–12. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.40.1>
- Masitoh, S., & Sudarma, K. (2019). The Effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Work Satisfaction With Employee Performance As Intervening Variables. *Management Analysis Journal*, 8(1), 98–107.

- Nasuka., Haryono, A. T., & Hashiolan, L. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR BKK Semarang. *Journal of Management*, 3(3), 1-11.
- Nurliani., Sunaty, H., & Slamet, A. R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Jurnal Riset Manajemen*, 8(8), 55-65.
- Purnamasari, D., & Alimuddin, M. I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Movere Journal*, 1(2), 201-210. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.66>
- Purnomo, K. D. M., Sendow, G. M., & Jan, A. H. (2018). Pengaruh Locus of Control, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan KPP Pratama Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(3), 225-240.
- Rosidin. (2017). Pengembangan Spiritual Religius dan Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Madya Jakarta Barat. *Indonesia Journal of Islamic Literature and Muslim Society*, 2(2), 207-234. <https://doi.org/10.22515/islimus.v2i2.1010>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refka Aditama.
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari ' ah Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 693-709.