

# **IMPACT OF SPIRITUAL LEISURE AND WORK MORALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MILLENNIAL GENERATION**

**Skripsi**  
**Guna memenuhi sebagian syarat**  
**memperoleh derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh:**

**Wahani Ulfah Meidianti**  
**NIM: 30401700319**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**SEMARANG**  
**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**IMPACT OF SPIRITUAL LEISURE AND WORK MORALITY  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MILLENIAL  
GENERATION**

**Disusun Oleh :**

Wahani Ulfah Meidianti

NIM : 30401700319

Sudah mendapat persetujuan dari pembimbing, kemudian diajukan ke hadapan sidang panitia uji skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 07 Februari 20213

Pembimbing,

**Dr. H. Ardian Ardhiatma, SE, MM**

**NIK. 210499042**

**IMPACT OF SPIRITUAL LEISURE AND WORK MORALITY ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MILLENIAL GENERATION**

Disusun Oleh:

**WAHANI ULFAH MEIDIANTI**

**30401700319**

Sudah dipertahankan di hadapan penguji

Pada 16 Februari 2023


**Susunan Dewan Penguji**

**Pembimbing**


**Penguji**



**Dr. H. Ardian Ardhiatma, SE, MM**  
NIK. 210499042



**Prof. Dr. Hj. Nunung Ghoniyah, M.M**  
NIK. 210488016



**Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, M.Si**  
NIK. 210492029

Skripsi ini sudah diterima sebagai salah satu syarat mendapatkan Gelar Sarjana  
Manajemen Tanggal

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. H. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M**

NIK. 210416055

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Wahani Ulfah Meidianti  
NIM : 30401700319  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Memberi pernyataan dengan sesungguhnya bila skripsi dengan judul **“IMPACT OF SPIRITUAL LEISURE AND WORK MORALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MILLENIAL GENERATION”** sebagai karya peneliti dan tidak terdapat plagiarisme menggunakan cara yang bertentangan dengan etika maupun tradisi keilmuan. Peneliti bersedia mendapatkan sanksi bila nantinya terdapat pelanggaran etika akademik dalam tugas akhir ini.

Semarang, 6 Februari 2023

Yang menvatakan.



**Wahani Ulfah Meidianti**  
**NIM. 30401700319**

## KATA PENGANTAR

Asalamualaikum Wr. Wb.

Penulis bersyukur dan memanjatkan kehadirat Allah Swt atas Rahmat, karunia, anugerah, dan hidayah-Nya sehingga tugas akhir berjudul **“IMPACT OF SPIRITUAL LEISURE AND WORK MORALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MILLENIAL GENERATION”** bisa selesai untuk memenuhi satu dari beberapa persyaratan menuntaskan studi dan mendapat derajat sarjana di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Salawat dan salam akan penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad Rasulullah Saw beserta keluarga maupun sahabat beliau yang sudah memberikan keteladanan bagi semua umat di dunia, serta sudah menyelamatkan umat manusia ke kehidupan gelap menuju kehidupan yang terang.

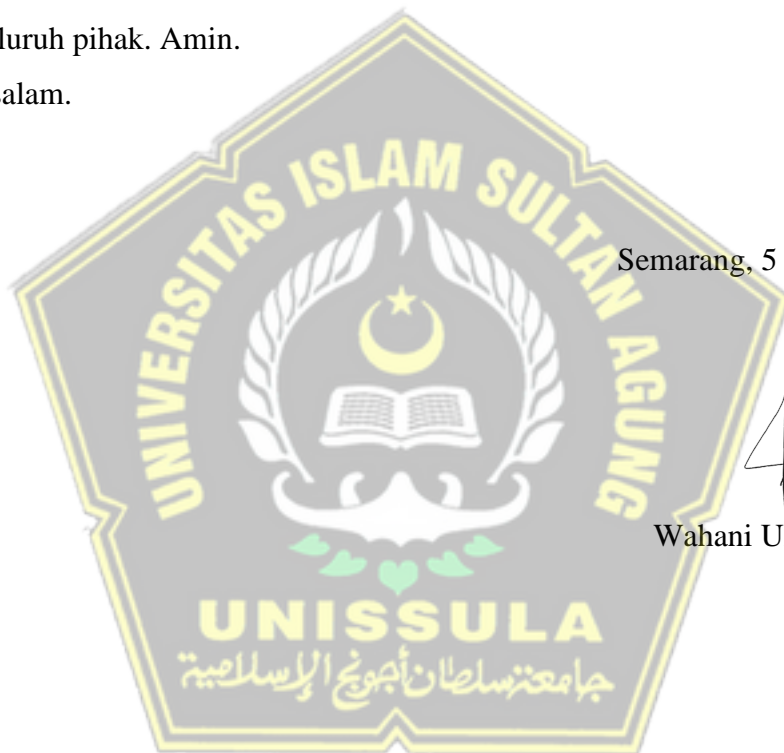
Penulis sadar bila usulan penelitian ini erat kaitannya dengan arahan/bimbingan, bantuan, dukungan maupun masukan dari banyak pihak. Melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan mengucap terima kasih bagi:

1. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang menyempatkan waktu guna membimbing, memotivasi, dan memberi arahan kepada penelisi supaya bisa menuntaskan praskripsi hingga sampai ke tahap penyelesaiannya.
4. Semua dosen maupun staf dan pegawai Karyawan Fakultas Ekonomi Unissula atas bantuan maupun kerja samanya selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.
5. Semua teman di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang Angkatan 2017.

6. Seluruh pihak yang memberi bantuan secara langsung atau tidak langsung dalam menyusun tugas akhir ini, mohon maaf tidak bisa menyebutkan seluruhnya.

Penulis berharap dan berdoa supaya seluruh kebaikan yang sudah diberikan akan tercatat sebagai amalan terbaik di sisi Allah Swt. Penulis turut meminta maaf jika dalam karya ilmiah ini ada kekurangan maupun kesalahan, mengingat penulis sekadar manusia yang tidak alpa dengan kekhilafan. Penulis mengharapkan supaya segala sesuatu yang terdapat di dalam karya ilmiah ini bisa memberikan manfaat bagi seluruh pihak. Amin.

Wasalam.



Semarang, 5 Februari 2024

Peneliti,

Wahani Ulfah Meidianti

30401700319

## ABSTRACT

*The aim of this research is to analyze and describe the partial and simultaneous influence of spiritual leisure (spleisure) and work morality on employee performance of the millennial generation at PT. PLN (Persero) ULP Kendal. The type of research used in this research is an explanatory research method using a quantitative approach. The population used is employees who belong to the millennial generation or Y generation at PT. PLN (Persero) ULP Kendal, totaling 120 employees. The number of samples in this study was 92 respondents. The data collection method in this research uses a questionnaire. In this research, data from research results was processed using multiple linear regression analysis. The research results show that spiritual leisure (Spleisure) and work morality together have a significant effect on employee performance. Partially, spiritual leisure (sleisure) and work morale have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Spleisure, Work Morality, Employee Performance*



## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara parsial maupun simultan *spiritual leisure (spleisure)* dan *work morality* memengaruhi *employee performance* generasi milenial di PT. PLN (Persero) ULP Kendal. Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian *explanative research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah pegawai yang termasuk dalam generasi milenial atau *Y generation* di PT. PLN (Persero) ULP Kendal sejumlah 120 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 92 responden. Metode mengumpulkan data dalam penelitian ini mempergunakan kuesioner. Dalam penelitian ini untuk mengolah data dari hasil penelitian mempergunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian memperlihatkan bila *spiritual leisure (spleisure)* dan *work morality* secara serentak memengaruhi signifikan terhadap *employee performance*. Secara parsial *spiritual leisure (spleisure)* dan *Work morality* memengaruhi positif signifikan terhadap *employee performance*.

**Kata Kunci:** *Spleisure, Work Morality, Employee Performance*





## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .....	v
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I 1</b>	
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Rumusan Permasalahan .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>BAB II.....</b>	<b>9</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Konsep Generasi Milenial.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2 <i>Employee Performance</i>.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.1 Definisi <i>Employee Performance</i>.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Employee Performance</i>.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.3 Indikator <i>Employee Performance</i> .....</b>	<b>13</b>
<b>2.3 <i>Spiritual Leisure (Spleisure)</i> .....</b>	<b>14</b>
<b>2.3.1 Pengertian <i>Spiritual Leisure (Spleisure)</i>.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3.2 Indikator <i>Spiritual Leisure (Spleisure)</i> .....</b>	<b>16</b>
<b>2.4 <i>Work Morality</i> .....</b>	<b>17</b>
<b>2.4.1 Pengertian <i>Work Morality</i> .....</b>	<b>17</b>
<b>2.4.2 Proses Pembentukan <i>Work Morality</i> .....</b>	<b>18</b>

2.4.3	Indikator <i>Work Morality</i> .....	19
2.5	Hubungan Antarvariabel.....	21
2.5.1	Hubungan <i>Spiritual Leisure (Spleisure)</i> dengan <i>Employee Performance</i> .....	21
2.5.2	Hubungan antara <i>Work Morality</i> terhadap <i>Employee Performance</i> ...	22
2.5.3	Hubungan secara Simultan antara <i>Spiritual Leisure (Spleisure)</i> dan <i>Work Morality</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .....	23
2.6	Kerangka Berpikir.....	24
<b>BAB III.....</b>		<b>25</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>		<b>25</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	25
3.2	Populasi dan Sampel.....	25
3.2.1	Populasi.....	25
3.2.2	Sampel .....	26
3.3	Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	27
3.3.1	Sumber data .....	27
3.3.2	Metode Pengumpulan Data.....	27
3.4	Variabel dan Indikator.....	28
3.5	Teknik Analisis Data .....	29
3.5.1	Uji Instrumen .....	29
3.5.2	Analisis Deskriptif.....	30
3.5.3	Analisis Regresi Regresi Linear Berdanda.....	31
3.5.4	Uji Model.....	32
3.5.5	Uji Hipotesis .....	33
<b>BAB IV .....</b>		<b>34</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>34</b>
4.1.	Dekripsi Responden.....	34
4.1.1.	Jenis Kelamin .....	34
	Tabel 4.1 Deskripsi Responden Jenis Kelamin Responden.....	34
4.1.2.	Usia.....	34
	Tabel 4.2 Deskripsi Responden Usia Responden .....	34
4.1.3.	Pendidikan Terakhir .....	35

<b>Tabel 4.3 Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir Responden</b> .....	35
<b>4.1.4. Lama Bekerja</b> .....	35
<b>Tabel 4.4 Deskripsi Responden Lama Bekerja Responden</b> .....	35
<b>4.2. Diskripsi Variabel</b> .....	36
<b>4.2.1. Diskripsi Variabel <i>Spiritual Leisure (Spleisure)</i> (X1)</b> .....	37
<b>Tabel 4.5 Deskripsi Variabel <i>Spiritual Leisure (Spleisure)</i> (X1)</b> .....	37
<b>4.2.2. Diskripsi Variabel <i>Work Morality</i> (X2)</b> .....	43
<b>Tabel 4.6 Deskripsi Variabel <i>Work Morality</i> (X2)</b> .....	43
<b>4.2.3. Variabel <i>Employee Performance</i> (Y)</b> .....	49
<b>Tabel 4.7 Deskripsi Variabel <i>Employee Performance</i> (Y)</b> .....	49
<b>4.3. Uji Instrumen Data</b> .....	51
<b>4.3.1 Uji Validitas</b> .....	51
<b>Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas</b> .....	51
0,543	51
0,649	51
0,483	51
0,774	51
0,647	51
0,607	51
0,609	51
0,430	51
0,698	51
0,577	51
0,711	51
0,521	51
0,591	51
0,857	51
0,674	51
0,698	51
0,723	51
<b>4.3.2 Uji Reliabilitas</b> .....	52
<b>Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas</b> .....	52

4.4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	52
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	52
4.5. Uji Model .....	53
4.6.1 Uji Simultan (Uji F) .....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji F .....	53
4.6.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan .....	54
4.6.3 Uji - t .....	54
4.6. Pembahasan .....	55
4.6.1. <i>Spiritual Leisure (Spleisure) Memengaruhi Employee Performance</i> ....	55
4.6.2. Pengaruh <i>Work Morality</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .....	56
4.6.3. Hubungan Secara Simultan antara <i>Spiritual Leisure (Spleisure)</i> dan <i>Work Morality</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .....	57
BAB V .....	58
PENUTUP .....	58
5.1. Kesimpulan .....	58
5.2. Saran .....	58
DAFTAR PUSTAKA .....	60



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Rekap Jumlah Pegawai PLN ULP Kendal Berdasarkan Kelompok Generasi .....	29
Tabel 3.2	Variabel dan Indikator .....	32
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Jenis Kelamin Responden .....	39
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Usia Responden.....	39
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir Responden .....	40
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Lama Bekerja Responden .....	41
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel <i>Spiritual Leisure (Spleisure)</i> (X1).....	42
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel <i>Work Morality</i> (X2).....	49
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel <i>Employee Performance</i> (Y).....	56
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas .....	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	58
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	59
Tabel 4.11	Hasil Uji F .....	60
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinan.....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik .....	27
--------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	58
Lampiran 2 Input Data .....	63
Lampiran 3 Output Data .....	71



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja menjadi unsur yang berguna bagi perusahaan atau organisasi untuk mendukung aktivitas operasionalnya. Sumber daya manusia atau tenaga kerja yang berkualitas perlu ada di masing-masing lini organisasi, mengingat tenaga kerja berperan utama di era globalisasi. Perusahaan perlu menemukan dan mempertahankan tenaga kerja yang bisa menerapkan maupun memperoleh kesuksesan suatu perusahaan. Kesuksesan suatu organisasi dalam memperoleh tujuan bukan sekadar ditentukan oleh sarana prasarana, melainkan didapat dari kinerja pegawainya. Perusahaan bisa menemukan dan mempertahankan tenaga kerja yang bisa menerapkan maupun memperoleh kesuksesan suatu perusahaan mempergunakan sistem atau proses pengelolaan sumber daya manusia yang dikenal sebagai manajemen. Atas dasar itulah, demi mempunyai karyawan terbaik dan berkemampuan di dunia global, maka memerlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Hadiansyah dan Yanwar, 2015).

SDM terbesar yang dimiliki organisasi saat ini, yaitu karyawan milenial. Pada tahun 2020 hingga 2024, angkatan kerja di Indonesia berusia 15 hingga 64 tahun menyentuh angka 70% dari total warga negara, serta 30% adalah penduduk berusia nonproduktif. Angkatan kerja mayoritas didominasi oleh generasi milenial (generasi Y) (Muliawati & Frianto, 2020). Generasi milenial merupakan generasi yang terlahir sekitar awal tahun 1980 sampai tahun 1995 ketika teknologi mulai berkembang. Wen (2018) menyampaikan bila pegawai generasi Y diasumsikan



sebagai seseorang dengan pendidikan tinggi, ambisius, dan terfokus pada karier, maka karakteristik itu bisa lebih berdaya saing dan produktif daripada generasi terdahulu pada era industri 4.0.

Keunggulan generasi Y, antara lain, memiliki respons terhadap teknologi sehingga dapat berpengaruh terhadap cara generasi Y bekerja. Melalui pemanfaatan teknologi ini, tentu memudahkan pegawai selama menuntaskan tugas kerja, serta akan berdampak terhadap kinerja pegawai (*employee performance*). Kinerja pegawai bisa berpengaruh terhadap kinerja perseorangan atau organisasi/kelompok (Bataineh, 2019). Perusahaan atau organisasi selaku pihak yang memberikan pekerjaan, ketika tidak bisa menepati janji kepada pegawai, bisa berakibat pada menurunnya tingkat kinerja dan komitmen terhadap perusahaan (Robbins & Judge, 2015).

*Employee performance* menurut Mangkunegara (2016), yaitu penilaian atas kualitas maupun kuantitas prestasi (output kerja), dari hasil yang didapat seseorang dalam periode waktu tertentu ketika menjalankan tugas kerjanya. Sebenarnya, kinerja ialah aktivitas yang dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh seseorang (pegawai) (Mathis & Jackson, 2011). Hanya saja, masalah lainnya muncul ketika adanya peningkatan jam kerja, ketidaknyamanan bekerja, meningkatnya beban kerja, lingkungan yang terus menekan, dan perubahan praktik kerja yang mulai membuat karyawan dilanda stres mendalam yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian Schneider et al., (2004) memperlihatkan bahwasanya meningkatnya jam kerja sebagai salah satu kontributor dalam meningkatkan stres. Kebutuhan dalam menjalankan kegiatan secara bebas dan sesuai keinginan diluar pekerjaan sangat dibutuhkan *employee* dalam mengontrol tekanan psikis dan emosi.

Dalam hal ini maka dibutuhkan kenyamanan atau *leisure* untuk meningkat kinerja karyawan dengan nyaman. Iwasaki, (2001) mengatakan bahwa kenyamanan baik formal maupun informal dalam waktu yang dihabiskan sendirian atau bersama orang lain merupakan hal yang vital sebagai pereda stress dan dapat berpengaruh pada keadaan fisik, mental, dan kesehatan.

Diskusi secara konseptual mengenai *leisure* sering kali berhubungan dengan nuansa *spiritual*. Sumber daya manusia sering kali mencari hiburan ataupun ketenangan *spiritual* untuk mengurangi tingkat stress dengan melibatkan mengenai dasar-dasar dari tujuan hidup yang mengacu pada nyaman rohani, merasa terhubung dengan orang lain, alam, dan Tuhan. Menurut Abbasi (2014) *spiritual leisure* adalah kapasitas waktu luang untuk menyegarkan dan memperbarui jiwa menyediakan ruang dan merasakan kebebasan untuk berkoneksi dengan tuhan. Dengan kata lain *spiritual leisure* adalah keseimbangan antara religiusitas dan *leisure*. Penelitian Ochtari (2019) penerapan *spleisure* (*spiritual leisure*) terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai. Meningkatkan kinerja pegawai dibuktikan melalui pernyataan bila menurunnya tekanan rohani yang dirasakan oleh sumber daya manusia yang menghasilkan perasaan semangat, rasa tenang di dalam hati, merasa puas dan nyaman. Hanya saja, Serdar, Demirel, dan Ayhan (2021) menyampaikan bila *spiritual leisure* tanpa memengaruhi signifikan terhadap kinerja pekerjaan karyawan karena ada beberapa faktor yang lebih memengaruhi kinerja, yaitu kepuasan pegawai dan kepuasan hidupnya.

Selain *spiritual leisure* (*spleisure*) dapat mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti juga meneliti faktor *work morality*. *Work morality/ethics* merupakan kepercayaan pada keadilan atau keberadaan *work morality*. *Work morality/ethics* mengarah pada karakteristik, serta masalah mengenai perilaku. Kehadiran *work*

*morality* pada pegawai generasi Y bisa memengaruhi cara pegawai itu dalam bertindak, dan penentuan peraturan standar perilaku yang mereka yakini sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai ketentuan organisasi (Gbadamosi, dalam Wicaksana, 2020).

Penelitian milik Oley (2019) memaparkan bahwasanya *work morality* memengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Makin baiknya *work morality* karyawan, tentu makin baik karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya. *Work morality* berisikan ajaran atau peraturan yang menilai baik tidaknya suatu tindakan yang dilaksanakan secara sengaja. Bisa diperjelas bila *work morality* sebagai kewajiban susila pada diri individu terhadap masyarakat atau bila merujuk konteks dalam studi ini adalah kewajiban susila individu terhadap organisasi. Keterkaitan langsung antara *work morality* dengan produktivitas, yaitu *work morality* yang tinggi berakibat terhadap produktivitas tinggi. Apabila *work morality* rendah, tentu produktivitasnya akan turun. Namun, Finki dan Kasran (2023) memaparkan bila moral pegawai tidak memengaruhi substansial bagi kinerja karyawan. Perihal itu disebabkan moral pegawai perusahaannya tinggi dan walaupun pegawai memiliki moral yang rendah mereka tetap menyelesaikan pekerjaan mereka karena terdapat faktor lainnya, seperti motivasi dan budaya organisasi.

PT PLN (Persero) bermoto “Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik”. Tujuan perusahaan ini, yaitu melaksanakan usaha untuk menyediakan tenaga Listrik bagi kepentingan umum dengan kuantitas maupun kualitas yang layak, dan memperoleh profit ayau menjalankan tugas pemerintah bidang ketenagalistrikan demi mendukung pembangunan dengan mengimplementasikan prinsip Perseroan terbatas. Namun dalam pelaksanaannya, PT PLN (Persero) ULP Kendal belum

optimal selama melaksanakan fungsi maupun tugasnya sehingga belum memberi layanan optimal kepada pelanggan/konsumennya. Berdasar pada persoalan tersebut dinilai jika kinerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Kendal belum baik. Di PT PLN (Persero) ULP Kendal jumlah pegawai generasi milenial hampir menyentuh angka lima puluh persen dari jumlah pekerja secara menyeluruh.

Kinerja pegawai milenial di PT. PLN (Persero) ULP Kendal menyampaikan bila ada produktivitas kinerja yang rendah pada pegawai generasi Y sejumlah 10% terlihat melalui banyak pekerjaan yang belum memenuhi target, serta beberapa karyawan mengalami keterlambatan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, mayoritas pekerja generasi milenial kerap tidak datang ke kantor atau pulang lebih cepat daripada peraturan yang ditentukan. Akibat yang dimunculkan berupa keluhan bagi pengguna layanan, mengingat mereka pun terdampak mundurnya jadwal kerja mereka. Peran penting mempunyai kinerja yang berkinerja baik bisa berakibat terhadap pencapaian perusahaan. Dalam melahirkan kinerja pegawai harus ada kinerja *spleisure (spiritual leisure)* yang disediakan oleh perusahaan. (Ochtari, 2019).

Generasi milenial cenderung lebih memilih mencari ketenangan melalui aktivitas dibandingkan melalui spiritual. Kesadaran akan pentingnya *spirituality* mulai terjadi tidak hanya pada diri sumber daya manusia tetapi juga pada organisasi yang dibuktikan dengan mulai munculnya program penunjang *spirituality* di tempat kerja (Najoan, 2020). Hal tersebut dibuktikan dengan adanya penerapan nilai kebenaran, kejujuran, dan pengalaman spiritual sebagai prioritas yang di perhitungkan oleh organisasi selain hanya mencari laba/keuntungan semata. Organisasi hanya perlu mengetahui pola perilaku yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia, yang dihendaki oleh SDM, dan hal tersebut bisa didapatkan dengan hasil

dari pengamatan maupun timbal balik dari sumber daya manusia ketika melakukan program – program penunjang *spirituality* di tempat kerja.

Namun, nyatanya PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kendal belum menyediakan program *spleisure (spiritual leisure)*. Program *spleisure (spiritual leisure)* bisa seperti mengadakan kajian atau kotbah dari masing-masing agama dari karyawan, program ini bisa dilakukan sebulan sekali atau lebih. Selain itu, dapat diadakan program wisata religious seperti mengadakan ziarah ke Makam Kiai besar, sedangkan karyawan non muslim juga dapat pergi ke wisata religi sesuai dengan agamanya masing-masing. Namun, PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kendal belum mengadakan program tersebut dalam meningkatkan *spleisure (spiritual leisure)*.

Selain masalah *spleisure (spiritual leisure)*, juga ditemukan masalah lain pada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kendal, yaitu ditemukan pegawai dengan moral yang rendah, seperti pegawai kurang ramah dalam memberikan pelayanan dan beberapa pegawai tidak merespons pertanyaan konsumen yang hendak melakukan pembelian. Ditemukan beberapa pegawai yang keluar atau mengobrol di saat jam kerja sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Sesuai pemaparan tersebut, peneliti memiliki ketertarikan melaksanakan studi berjudul “*Impact Of Spiritual Leisure and Work Morality on Employee performance in the millenial generation at PT. PLN (Persero) Customer Service Unit Kendal*”.

## **1.2. Rumusan Permasalahan**

Sesuai latar belakang permasalahan yang sudah disampaikan, peneliti bisa merumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah *spiritual leisure (spleisure)* memengaruhi *employee performance* generasi milenial di PT. PLN (Persero) ULP Kendal?
2. Bagaimanakah *work morality* memengaruhi *employee performance* generasi milenial di PT. PLN (Persero) ULP Kendal?
3. Bagaimanakah secara simultan *spiritual leisure (spleisure)* dan *work morality* memengaruhi *employee performance* generasi milenial di PT. PLN (Persero) ULP Kendal?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berlandaskan rumusan permasalahan tersebut, penulisan studi ini bertujuan guna:

1. menganalisis dan mendeskripsikan *spiritual leisure (spleisure)* memengaruhi *employee performance* generasi milenial di PT. PLN (Persero) ULP Kendal.
2. menganalisis dan mendeskripsikan *work morality* memengaruhi *employee performance* generasi milenial di PT. PLN (Persero) ULP Kendal.
3. menganalisis dan mendeskripsikan secara simultan *spiritual leisure (spleisure)* dan *work morality* memengaruhi *employee performance* generasi milenial di PT. PLN (Persero) ULP Kendal.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam studi ini terbagi atas:

1. Manfaat teoretis

Melalui hasil studi ini mampu meningkatkan pemahaman teoretis perihal kebutuhan sumber daya manusia terhadap *spiritual leisure (spleisure)* dan *employee performance* pada generasi milenial, sehingga bisa dipergunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen SDM.

## 2. Manfaat Praktis

Dengan hasil studi ini, paling tidak bisa memberi informasi, saran maupun rujukan bagi PT PLN (Persero) ULP Kendal untuk menerapkan *spleisure* secara optimal supaya bisa menciptakan SDM atau tenaga kerja yang unggul untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Kemudian, hasil studi ini bisa memberi informasi maupun rujukan untuk studi di masa depan sesuai temuan atau kekurangan yang terdapat di dalam studi ini.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Konsep Generasi Milenial

Putra (2016) memaparkan bahwasanya generasi milenial atau generasi Y merupakan seseorang yang terlahir awal tahun 1980-an sampai 1995. Generasi Y ini kerap merasakan kenyamanan dengan keanekaragaman, teknologi, dan komunikasi daring untuk bisa terhubung dengan teman atau relasi sosial. Choi *et al* dalam Onibala, (2017) menambahkan jika generasi Y cenderung fleksibel terhadap segala sesuatu yang baru dan kemungkinan yang berpotensi terjadi, maka kerap diperjelas sebagai generasi yang nyaman terhadap dinamika zaman.

Generasi milenial disebut sebagai generasi milenium. Penyebutan generasi milenial mulai digunakan pada editorial koran besar Amerika Serikat pada Agustus 1993. Generasi ini kerap memanfaatkan teknologi komunikasi instan, misalnya e-mail, SMS, pesan instan maupun media sosial yang berkembang beberapa tahun terakhir, seperti Facebook, X, Instagram, dan sebagainya. Artinya, generasi milenial merupakan generasi yang mengalami pertumbuhan saat maraknya internet. Karakteristik dari generasi milenial antarindividu tidaklah sama, bergantung lingkungan, status ekonomi maupun sosial, serta pola komunikasi generasi milenial tergolong lebih terbuka daripada generasi pendahulu, bahkan termasuk pengguna media social yang aktif dan kehidupan generasi milenial kerap dipengaruhi oleh perkembangan teknologi sehingga terbuka dengan isu politik maupun ekonomi, maka tampak reaktif terhadap perubahan lingkungan di sekitarnya (Putra, 2016)

Kapoor & Solomon dalam Amin dkk, (2018) menuturkan bila generasi Y kerap berupaya menghubungi pimpinannya melalui pesan elektronik atau aplikasi pesan. Generasi milenial ini pun terkesan memperlihatkan sikap reaktif, interaktif,



serta berupaya untuk mendapat perhatian. Atas dasar itulah, gaya kepemimpinan yang cukup efektif, yaitu kolaboratif (kerja sama), tidak hierarkis, serta terbuka. Keterbukaan amat penting guna menciptakan dan mempertahankan relasi antara manajemen dengan pegawai.

Pengertian tersebut memperlihatkan bila generasi Y merupakan sekelompok orang yang terlahir sekitar awal tahun 1980 sampai 1995. Generasi Y tumbuh dan berkembang selama teknologi dan komunikasi daring mulai muncul. Generasi Y ini cenderung fleksibel dengan segala sesuatu yang bersifat baru dan bermacam kemungkinan yang berpotensi terjadi, terutama mengenai pekerjaan Y yang menempatkan ekspektasi yang tinggi dan menemukan arti dari pekerjaannya.

## **2.2 *Employee Performance***

### **2.2.1 *Definisi Employee Performance***

*Performance* merulakan pencapaian atau tingkat kesuksesan individu secara menyeluruh selama rentang waktu tertentu saat menjalankan tugas daripada kemungkinan yang terjadi, misalnya estandar hasil kerja, pencapaian atau tujuan yang sudah ditetapkan dan atas kesepakatan bersama. Kinerja berhubungan kuat dengan produktivitas sebab menjadi tolok ukur penentu cara usaha memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi di dalam perusahaan/organisasi. Terkait perihal itu, usaha dalam menilai kinerja di suatu perusahaan sebagai aspek terpenting (Chandra dan Adriansyah, 2017). Chandra dan Adriansyah (2017) menyebut bila kinerja sebagai unjuk kerja. Kinerja pun bisa dipahami sebagai prestasi atau pencapaian kerja atau pelaksanaan dan hasil unjuk kerja. Sedarmayanti (2013) menambahkan bahwasanya estandar kerja harus dirancang untuk menjadi indikator dalam membandingkan antara yang sudah dilaksanakan dengan yang diinginkan,

terutama mengenai pekerjaan atau jabatan yang sudah diberikan ke individu atau pihak tertentu.

Mangkunegara (2016) memaparkan bila kinerja karyawan merupakan penjelasan dari *output*, efisien maupun efektivitas kerap dikaitkan dengan produktivitas. Penjelasan itu mempertegas bila kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil yang didapat, serta efektif selama memaksimalkan produktivitas. Mangkunegara (2016) mendefinisikan *employee performance* sebagai hasil kerja yang dinilai berdasar pada mutu atau jumlah yang didapat seseorang (pegawai) selama menjalankan tugas berdasar pada pertanggungjawaban yang ia dapatkan.

Simamora (2012) mempertegas bila kinerja ialah capaian kerja yang didapat seseorang atau sekelompok individu di dalam perusahaan, berdasar pada kewenangan maupun pertanggungjawaban setiap individu. Hal itu ditujukan supaya bisa mempermudah perusahaan dalam memperoleh tujuannya secara legal atau sesuai dengan hukum dan *work morality* ataupun etika.

Definisi itu memberi simpulan bila kinerja SDM merupakan prestasi atau hasil kerja (*output*) yang dinilai berdasar pada kualitas ataupun kuantitas yang didapat selama periode waktu tertentu setiap menjalankan tugas kerja berdasar pada pertanggungjawaban masing-masing. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan individu secara menyeluruh selama periode tertentu selama menjalankan tugas.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Employee Performance*

Mangkunegara (2016) menguraikan bila kinerja terpengaruh oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Individu

Kinerja individu atau perseorangan merupakan capaian kerja pegawai yang dinilai berdasar pada mutua tau kuantitas sesuai estándar kerja yang sudah ditetapkan. Kinerja secara perseorangan ini dicapai jika mendapat dukungan dari atribut individu, upaya kerja maupun dukungan organisasi.

2. Psikologis

Psikologis merupakan ilmu yang mempelajari perihal mental atau jiwa yang sifatnya abstrak sebagai batasan terhadapn perilaku dan proses atau aktivitas. Psikologis kerja terbagi atas persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran maupun motivasi (Mangkunegara, 2016). Kelompok faktor psikologis memuat variable persepsi, sikap, kepribadian, belajar ataupun motivasi.

3. Organisasi

Mangkunegara (2016) menyampaikan bila faktor lingkungan kerja organisasi amat mendukung seseorang untuk memperoleh prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksudkan, yaitu perincian jabatan, autoritas yang layak, sasaran kerja yang menantang.

### 2.2.3 Indikator *Employee Performance*

Menurut Mangkunegara (2016) indikator *employee performance* atau bisa ditentukan berdasar pada beberapa indikator, seperti:

1. Kualitas kerja

Memperlihatkan kerapian, kecermatan, hubungan hasil kerja dengan tidak abai terhadap kapasitas pekerjaan. Terdapat mutu kerja yang bisa menghindar dari tingkat kesalahan selama menyelesaikan suatu tugas kerja yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Memperlihatkan seberapa banyak jumlah pekerjaan yang terlaksana pada satu waktu sehingga bisa mengefisiensi ataupun efektivitas dalam memperoleh tujuan perusahaan.

3. Pertanggungjawaban

Memperlihatkan seberapa besar karyawan selama memperoleh dan menjalankan tugas kerjanya, mempertanggungjawabkan hasil kerja dan sarana prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerja di tiap hari.

4. Kerja sama

Ketersediaan karyawan guna terlibat dengan karyawan lainnya di luar atau di dalam pekerjaan sehingga pekerjaan kian maksimal.

5. Inisiatif

Terdapat inisiatif dari dalam diri anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan dan menangani permasalahan kerja tanpa menantikan arahan.

## 2.3 *Spiritual Leisure (Spleisure)*

### 2.3.1 Pengertian *Spiritual Leisure (Spleisure)*

Menggabungkan definisi dari *spirituality* dan *leisure* dapat disebut dengan istilah *spleisure*. Hasil penggabungan itu didapatkan satu definisi baru yang mengartikan *spleisure* sebagai kebebasan *employee* dalam melakukan hal yang dapat membuat senang, santai, beribadah, menjalin hubungan dengan pihak lain, dan berhubungan sesuai dengan konteks sesuatu yang tidak berwujud di luar waktu pekerjaan untuk dapat mendalami makna kehidupan: hal tersebut dirasa menguntungkan.

Pada awal 1950-an, (Pieper, 2006) berpikir bila *leisure* merupakan "kondisi jiwa". Berulang kali pemahaman *leisure* dalam konteks *spirituality* ditegaskan kembali, didapatkan bahwa konteks *leisure* menyediakan peluang untuk aspek *spirituality* dengan dapat menerima diri sendiri (Heintzman, 2002), dapat menawarkan ruang bagi orang lain untuk ikut melibatkan *spirituality* mereka (Kelly, 1990), dan menyediakan forum untuk menciptakan atau menemukan makna dalam hidup, untuk menjalani setiap hari dengan terhubung dengan diri sendiri dan / atau orang lainnya (Karlis et al., 2002). Tidak hanya dapat mengaktualisasikan keterampilan sosial, mental, dan fisik mereka saat *leisure*, tetapi mereka juga dapat memahami lebih jauh tentang *spirituality* pada diri mereka. Seperti hasil penelitian bahwa *leisure* berkaitan dengan hasil penemuan diri, keaslian, dan kesempatan untuk mengintegrasikan wawasan dan pengalaman (Schmidt & Little, 2007).

Ryan dan Deci (2000) memaparkan bila *leisure* merupakan keleluasaan dalam menentukan jenis aktivitas waktu luang, mendatangkan keuntungan yang unik bagi pihak dalam memenuhi kebutuhan atau ekspektasi mereka. *Leisure* sendiri memiliki banyak makna, kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia ketika

leisure selalu berkaitan dengan kondisi psikologis mereka. Melakukan kegiatan yang disukai atau hobi ketika dalam waktu bekerja dulunya dianggap merupakan hal mengganggu dan membuang waktu, tetapi sekarang memadukan antara hobi bersamaan dengan mengelola pekerjaan dipandang dapat menghasilkan penemuan dan inovasi. Perihal lain ketika leisure, banyak sumber daya manusia yang memilih beristirahat sambil merenung dan berimajinasi yang terkadang memunculkan suatu ide atau gebrakan baru mengenai pemecahan kasus yang belum tertangani, sedang ditangani, atau mungkin akan berguna sebagai evaluasi yang dimana dalam keadaan bekerja terkadang hal tersebut tidak didapatkan. Sumber daya manusia ketika leisure sering melakukan hal seperti bermain game, bersenang – senang, atau bahkan hanya sekedar untuk menelfon keluarga untuk memahami arti dari berharganya waktu.

Taydan Diener (2013) mengonseptualisasi waktu luang merupakan jumlah kegiatan atau waktu menghabiskan waktu terpisah dari pekerjaan maupun keterlibatan dalam waktu luang sesuai yang diperjelas secara subjektif. Walter (1997) menyampaikan bila spiritualitas merupakan hal mendasar terkait hubungan dengan Pencipta, berhubungan dengan diri sendiri, orang lain maupun lingkungan sekitar. Gall dkk. (2005) menambahkan bila spiritualitas kerap berhubungan dengan konteks alam. *Spiritual leisure* ialah melatih mental berdasar pada spiritualitas, teknik relaksasi, dan imajinasi yang terarah. *Spiritual leisure* ialah spesialis rekreasi terapi bekerja sama dengan pemimpin agama. Grafanaki et al. (2005) ialah rasa nyaman atas spiritual yang didapatkan dalam waktu luang sehingga menyediakan peluang untuk membantu seseorang memperoleh keseimbangan dan pelepasan di dalam kehidupan atau rutinitas keseharian dengan tuntutan kerja yang didapat.

Sumber daya manusia terkadang hilang arah, hal tersebut diartikan dengan kebimbangan yang mereka rasakan walaupun sudah mendapatkan *leisure* sesuai dengan apa yang mereka senangi. Ketika hal tersebut mulai terlarut-larut, hadirilah *spirituality* yang diharapkan dapat menyeimbangkan kondisi jiwa dalam mengelola *leisure* sumber daya manusia. Mengetahui segala sesuatu yang sebenarnya mereka butuhkan, ketika *spirituality* sudah mulai didapat perlu dilaksanakan pemeliharaan dimensi spiritual dan berinteraksi dengan lingkungan yang dapat dilakukan ketika *leisure* tiba. Hubungan antara *spirituality* dan *leisure* sebenarnya perlu dirasakan oleh sumber daya manusia, hal tersebut sulit untuk diungkapkan. Pencapaian perpaduan antara dua hal tersebut tentunya dapat meningkatkan kenyamanan sumber daya manusia dalam melaksanakan segala aktivitas dalam organisasi.

Sesuai pemaparan di atas, memberi simpulan bahwasanya *spiritual leisure* merupakan keseimbangan dan peleburan antara agama maupun kenyamanan. Perihal ini berupa pemberian kegiatan, misal kegemaran pribadi, berolahraga, dan berpartisipasi dalam lingkungan social (masyarakat) mampu memberikan peluang bagi pegawai untuk menuntaskan permasalahan karena mengalami keadaan negatif di tempat kerja.

### **2.3.2 Indikator *Spiritual Leisure* (*Spleisure*)**

Studi milik Ochtary (2019) mendefinisikan keterkaitan antara *leisure* dan *spirituality* sebagai bagian dari *mental attitudes*, *spiritual attitude*, *inner calm*, *contemplation*, *tranquility*, dan *openness*, maka indikator pengukur *spiritual leisure* (*spleisure*), yaitu:

1. *Mental attitudes*

Sikap mental merupakan perilaku yang hadir dari jiwa individu sebagai respons terhadap kondisi yang memengaruhinya sehingga bisa dipahami

sebagai pola pikir, pendirian, perspektif atau respons atas segala sesuatu, kepribadian, karakteristik, dan akhlak.

2. *Spiritual attitude*

Sikap spiritual ialah sikap ataupun perilaku yang taat untuk melakukan perintah ajaran agama yang ia anut.

3. *Inner calm*

Ketenangan batin atau *inner calm* merupakan sebuah kondisi saat individu tidak mempunyai beban selama berkegiatan yang diikuti oleh perasaan bahagia. Ketenangan batin individu tidak bisa teramati dan dinilai secara langsung.

4. *Contemplation*

Merupakan keadaan individu yang memiliki kesadaran atau memikirkan eksistensi dari suatu permasalahan dari perilaku yang ia pertahankan kendati belum berkomitmen untuk menerapkannya.

5. *Tranquility*

*Tranquility* atau ketenangan suasana kejiwaan yang merasa seimbang sehingga mengakibatkan individu tidak tergesa-gesa atau gelisah.

6. *Openness*

*Openness* ialah pengukuran kepribadian yang merepresentasikan kesediaan individu terbuka dengan segala hal atau pengalaman baru.

## 2.4 *Work Morality*

### 2.4.1 *Pengertian Work Morality*

*Work morality*/moralitas merupakan kualitas tindakan manusia yang memperlihatkan bila tindakan tersebut benar atau salah, baik ataukah buruk. *Work morality* meliputi pengertian perihal baik buruk perbuatan manusia. Istilah *work*



*morality* berguna dalam memperjelas perilaku organisasi. Bahwa di dalam organisasi atau perusahaan pasti definisi dari *work morality* dihubungkan dengan kegiatan kerja atau bisa dipahami sebagai *employee morale*.

Terkait hal itu Draffe & Kossen (2012) memaparkan bahwasanya *work morality* beracuan pada sikap tenaga kerja, baik kepada perusahaan sebagai tempat mereka bekerja atau terhadap faktor pekerjaan, misalnya pengawasan, antarkaryawan, serta rangsangan finansial. Perihal ini bisa diasumsikan berasal dari perseorangan atau kelompok yang menjadi bagian dari pegawai atau anggota organisasi itu berada.

Keith Davis (2012) membicarakan perihal *work morality*, yang acap memahami bila *work morality* merupakan sikap perseorangan atau kelompok terhadap lingkungan kerja dan sikap untuk bekerja secara maksimal dengan mencurahkan kemampuannya secara suka rela. Kondisi ini cenderung memberi penekanan terhadap motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya daripada sekadar kesenangan semata.

Berdasar pada pemaparan tersebut, tampak bila *work morality* sebagai predisposisi yang memengaruhi kesediaan atau kehendak, perasaan maupun gagasan untuk bekerja dan berusaha memperoleh tujuan sesuai yang ditentukan secara maksimal. *Work morality* bisa terlihat terkait *work morality* perseorangan maupun kelompok. *Work morality* perseorangan, yaitu semangat individu dalam menyumbang pikiran ataupun tenaganya dalam upaya memperoleh target perusahaan.

#### **2.4.2 Proses Pembentukan *Work Morality***

Perusahaan yang bergulat di bidang bisnis, *work morality* berpatokan pada interaksi pegawai dengan seluruh lingkungan pekerjaan. Kendati realitas yang terjadi

tidak sesuai, nyatanya perkembangan *work morality* tidak memperlihatkan sifat mekanistik dan linear, melainkan berupa penggambaran teoretis dari *work morality* yang bisa diperjelas dalam studi ini. Pembentukan *work morality* bermula dari kehadiran anggapan karyawan atas kondisi di dalam perusahaan secara menyeluruh. Gibson dan Donnely (2014) menyampaikan perihal perilaku seseorang di dalam organisasi, memperjelas kondisi itu sebagai rangsangan atau dorongan. Proses persepsi sebenarnya menjadi proses mengamati, mengorganisasi, menafsirkan, serta mengevaluasi objek atau kondisi secara selektif.

Hasil yang didapat dari proses persepsi, belajar maupun pengalaman kerja di lingkungan perusahaan bisa menjadi komponen dalam mekanisme adaptasi secara kontinu antara kepercayaan dan perasaan sehingga menciptakan dan mengubah sikap atau perilaku seseorang. Disampaikan bila sebenarnya sikap sebagai bentuk dari siap siaga mental yang memengaruhi persepsi atau respons seseorang terhadap objek, orang atau kondisi yang berkaitan dengan dirinya. Dengan begitu, persepsi dan sikap tetap memengaruhi satu sama lain atau secara timbal balik.

#### **2.4.3 Indikator *Work Morality***

Sesuai pemaparan Harris (2014), menyampaikan ada beberapa dimensi penentu tingkatan *work morality*, seperti:

1. Sikap umum tenaga kerja kepada pekerjaan.
2. Sikap umum tenaga kerja kepada supervisi yang ia terima.
3. Tingkat kepuasan standar kerja
4. Tingkat pertimbangan pengawas atau pimpinan yang ditunjukkan dan diserahkan kepada pegawainya.
5. Tingkat tekanan maupun beban kerja.

Sedangkan, Benge (2016) memaparkan bahwasanya ada beberapa indikator penentu yang membentuk *work morality*, seperti:

1. Sikap terhadap pekerjaan pada dasarnya mengarah pada aspek, antara lain, jenis pekerjaan, kapabilitas menjalankan tugas kerja, kondisi lingkungan kerja, relasi antarpekerja, dan sikap terhadap imbalan atau upah yang didapatkan.
2. Sikap terhadap pimpinan bisa terpengaruh dari cara atau perlakuan pimpinan kepada pegawainya, cara dalam penanganan keluhan pegawai, cara menyampaikan informasi, rancangan tugas, tindakan, prosedur untuk mendisiplinkan pegawai, serta cara perspektif pegawai atau tenaga kerja terhadap kapabilitas pimpinannya selama menjalankan tugas atau tanggung jawab.
3. Sikap terhadap perusahaan terpengaruh oleh penerapan kebijakan, kebutuhan tenaga kerja yang terpenuhi, perbandingan dengan perusahaan lainnya, citra perusahaan, semangat secara berkelompok dengan pihak pimpinan.

Selain itu, Tentama (2019) dalam penelitiannya dalam mengukur *work morality* seorang karyawan menggunakan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Semangat kerja
  - a. Kesiediaan secara mendalam untuk menjalankan tugas kerjanya.
  - b. Senang (suasana batin) selama menjalankan tugas kerja.
2. Kedisiplinan
  - a. Taat dan tepat waktu sesuai peraturan maupun tata tertib yang ditentukan.
  - b. Sadar terhadap peraturan maupun tata tertib

3. Pertanggungjawaban
  - a. Kesiediaan menuntaskan tugas kerja.
  - b. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## 2.5 Hubungan Antarvariabel

### 2.5.1 Hubungan *Spiritual Leisure (Spleisure)* dengan *Employee Performance*

Perusahaan sering kali memasukan unsur *spirituality* bukan karena mengetahui akan manfaat baik dari *spirituality*, tetapi lebih untuk mendorong sumber daya manusia agar lebih tanggap dalam bekerja. Berseberangan dengan pendapat di atas, *spirituality* tidak hanya dianggap sulit ketika dihubungkan dengan kinerja sumber daya manusia. Hampir semua penelitian memisahkan *spirituality* dan *leisure*, sejauh ini belum ada pemahaman atau persepsi mengenai *spleiure* kaitannya dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia. Peneliti selalu mengungkapkan *leisure* sebagai kegiatan yang berhubungan dengan hobi, sedangkan *spirituality* dengan pencarian makna dan berhubungan dengan pihak lainnya.

Sesuai studi milik Najib (2017) dan Wicaksana (2020), mendapati bila *leisure* atau kenyamanan yang diusahakan oleh perusahaan untuk para karyawannya dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Selanjutnya, Fry, (2005) menemukan bahwa *spirituality* dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di organisasi, menunjukkan hubungan positif antara *spirituality* di tempat kerja dengan produktivitas dan kinerja. Organisasi yang memiliki program *spirituality* dengan keanggotaan secara sukarela oleh sumber daya manusia akan memperoleh keuntungan dan kesuksesan lebih tinggi.

Beracuan pada penjelasan di atas, peneliti memberikan dugaan atau hipotesis bila:

- H1: *spiritual leisure (spleisure)* memengaruhi positif signifikan terhadap *employee performance*.

### 2.5.2 Hubungan antara *Work Morality* terhadap *Employee Performance*

*Work Morality* digambarkan sebagai gairah atau keinginan yang tidak bisa terpisah kendati semangat kerja memengaruhi sangat besar terhadap produktivitas kerja. Melalui peningkatan gairah maupun semangat kerja ini, tentunya mudah untuk menyelesaikan tugas kerja dan seluruh dampak buruk dari penurunan *work morality* pegawai, antara lain, ketidakhadiran atau absensi bisa dminimalkan, serta mampu memaksimalkan gairah atau semangat kerja yang nantinya memengaruhi pula kinerja pegawai. *Work morality* sejenis pernyataan singkat dari kekuatan psikologis yang memiliki bermacam jenis untuk menekan terkait pekerjaan yang dilakukan pegawai.

*Work morality* pun bisa dipahami sebagai suasana atau iklim kerja yang ada di dalam perusahaan yang memperlihatkan gairah atau semangat selama menjalankan tugas kerja, serta memotivasi para anggota di dalam perusahaan untuk bekerja semaksimal mungkin dan dengan produktivitas yang tinggi. Perihal ini sesuai dengan studi milik Oley (2019), memaparkan bila *work morality* memengaruhi positif signifikan bagi kinerja karyawan. Bukan hanya itu, Wicaksana (2020) turut memaparkan bahwasanya *work morality* dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui indikator etos kerja.

Berlandaskan pemaparan di atas, peneliti memberi dugaan bahwasanya:

- H2: *work morality* memengaruhi positif signifikan terhadap *employee performance*.

### 2.5.3 Hubungan secara Simultan antara *Spiritual Leisure (Spleisure)* dan *Work Morality* terhadap *Employee Performance*

*Spiritual leisure (spleisure)* di tempat kerja mencerminkan pengalaman pegawai berdasar pada pekerjaan, relasi antarpegawai, solidaritas maupun keunggulan di tempat kerja (Salarzehi, *et al*, 2019). *Spiritual leisure (spleisure)* pada organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis dimana karyawan percaya bahwa mereka memiliki kehidupan kerja yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks sosial (Pradhan dan Jena, 2016). *Spiritual Leisure (Spleisure)* pada organisasi sebenarnya tidak ada kaitannya dengan agama. Namun, dalam prakteknya spiritualitas tidak dapat dipisahkan dari agama. *Spiritual Leisure (Spleisure)* diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan humanis sehingga pegawai lebih kreatif dan berminat terhadap pekerjaannya sehingga *Spiritual Leisure (Spleisure)* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

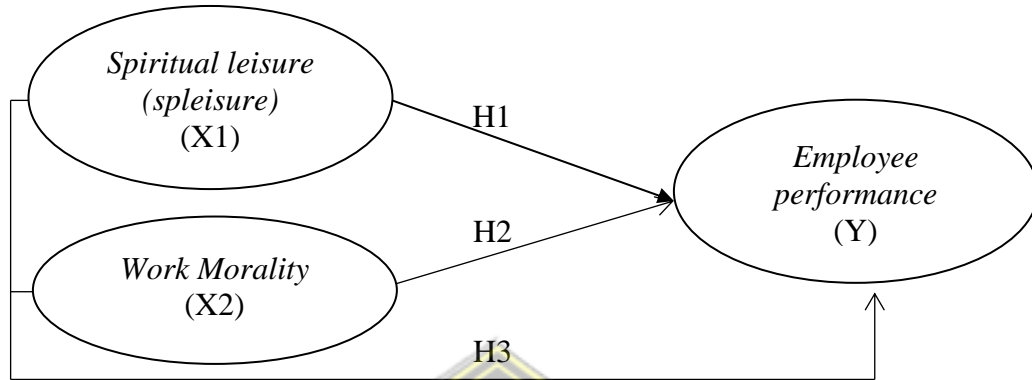
Selain itu, dalam menumbuhkan kinerja karyawan diperlukan moralitas karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan harus memiliki moral dalam bekerja agar karyawan dalam bekerja dapat bekerja dengan giat dan konsekuen atas pekerjaannya, sehingga tercapailah tujuan organisasi yang telah ditentukan. Moral kerja jelas berperan vital dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Modal kerja sendiri menjadi bagian dari ketenangan spiritual, sehingga secara serentak mampu memengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja karyawan (Kusnadi, 2023).

Beracuan pada pemaparan di atas, peneliti memberi dugaan bila:

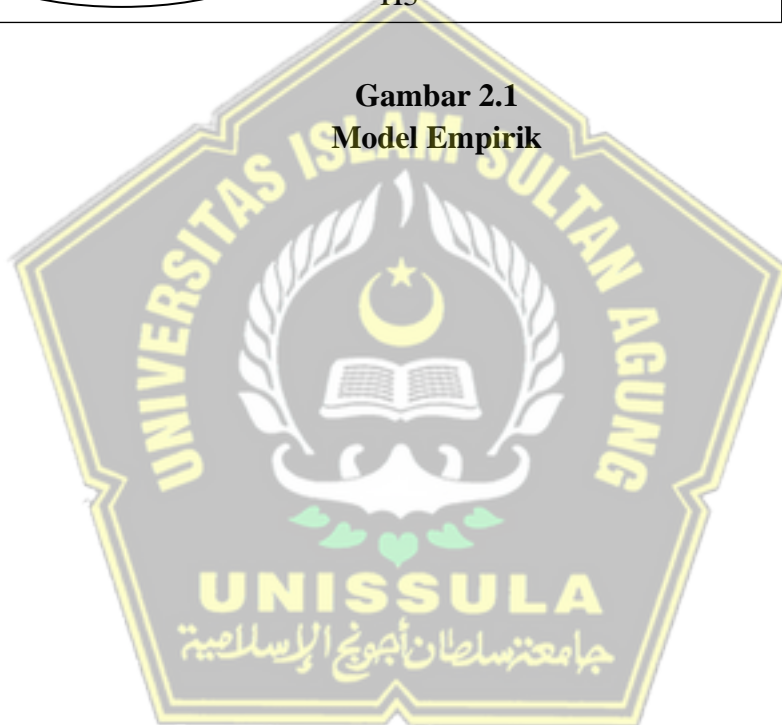
- H3: secara serentak *spiritual leisure (spleisure)* dan *work morality* memengaruhi signifikan terhadap *employee performance*.

## 2.6 Kerangka Berpikir

Berdasar hipotesis yang sudah peneliti sampaikan, maka model empiris bisa diperjelas melalui uraian di bawah:



**Gambar 2.1**  
**Model Empirik**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Studi ini berjenis *explanative research* mempergunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2014) menuturkan jika penelitian/studi sesuai tingkat penjabarannya, yaitu studi yang bertujuan mendeskripsikan posisi variabel yang dianalisis dan keterkaitan antarvariabel. Kemudian, studi ini ditujukan supaya bisa menguji hipotesis yang sudah peneliti rumuskan di atas. Dengan begitu, hasil studi ini hendak memperjelas hubungan kausal antarvariabel dengan hasil uji hipotesis. Studi ini bermaksud guna mencari tahu keterkaitan variabel, yakni *spiritual leisure (spleisure)* (X1) dan *work morality* (X2) terhadap *employee performance* (Y).

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi sebagai wilayah yang tergeneralisasi mencakup objek atau subjek yang berkualitas maupun berkarakteristik khusus atas penentuan peneliti, yang nantinya akan peneliti pelajari dan menarik simpulan (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian populasi yang dipergunakan, yaitu pegawai yang termasuk dalam generasi milenial atau *Y generation* di PT PLN (Persero) ULP Kendal yang berjumlah 120 pegawai. Bisa melihat dari pemaparan table berikut yang dipopulerkan oleh (Bencsik & Machova, 2016). Kelompok Generasi dibagi dalam 3 kelompok, yaitu:



**Tabel 3.1**  
**Rekap Jumlah Pegawai PLN ULP Kendal**  
**Berdasarkan Kelompok Generasi**

No	Nama Generasi	Tahun Lahir	Jumlah
1	<i>X Generation</i>	1965-1980	7
2	<i>Y Generation</i>	1981-1996	120
3	<i>Z Generation</i>	1997-2015	0

### 3.2.2 Sampel

Sugiyono (2014) menyampaikan bila sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik pada populasi. Jika populasi berjumlah besar/banyak, sedangkan peneliti tidak mampu menganalisis seluruhnya, misal akibat terbatasnya waktu, tenaga maupun biaya, berarti peneliti bisa mempergunakan sampel yang didapat dari populasi. Supaya bisa menjadi perwakilan dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini akan peneliti hitung mempergunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

- n = total sampel
- N = total populasi, yaitu sejumlah 120
- e<sup>2</sup> = kelonggaran ketidaktelitian akibat kesalahan dalam mengambil sampel yang bisa ditoleransi 5%
- = konstanta

Selanjutnya, mempergunakan rumus Slovin supaya bisa memperoleh sampelnya, yakni:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,05^2)}$$

$$n = \frac{120}{1 + 0,3}$$

$$n = \frac{120}{1,3}$$

$$n = 92,31$$

Berdasar pada hitungan mempergunakan rumus Slovin, maka sampel dalam studi ini berjumlah 92,31 responden atau bisa dibulatkan menjadi 92 responden. Sesuai perihal itu, peneliti menetapkan jumlah sampel berjumlah 92 responden.

### **3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Sumber data**

Dalam studi ini, peneliti mempergunakan dua jenis sumber data meliputi:

1. Data Primer

Adalah data yang peneliti dapatkan secara langsung dari responden. Data primer didapat sesuai angket yang peneliti bagikan ke responden. Data primer berupa hasil jawaban responden dari daftar pertanyaan (kuesioner) tentang *spiritual leisure (spleisure)* dan *employee performance*.

2. Data Sekunder

Adalah data yang sudah melalui pengolahan oleh pihak lain dan sudah terpublikasikan. Data sekunder yang peneliti gunakan tersaji berupa data-data bank atau dokumen-dokumen terkait studi ini yang didapat dari literatur kepustakaan, jurnal karya ilmiah maupun media internet.

#### **3.3.2 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam studi ini mempergunakan angket. Angket merupakan teknik untuk mengumpulkan informasi atau data yang terlaksana dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis ke responden untuk mereka jawab. Angket ialah teknik untuk mengumpulkan data secara efisien jika peneliti

mengetahui secara pasti variabel yang hendak diukur (Sugiyono, 2014). Dalam studi ini, peneliti mempergunakan instrumen kuesioner/angket dengan memberikan skor sesuai ketentuan berikut:

- SS: Sangat setuju mendapat skor 5
- S: Setuju mendapat skor 4
- CS: Cukup Setuju mendapat skor 3
- TS: Tidak setuju mendapat skor 2
- ST: Sangat tidak setuju mendapat skor 1

### 3.4 Variabel dan Indikator

**Tabel 3.2**  
**Variabel dan Indikator**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	<i>Spiritual leisure (Spleisure)</i> (X1)	<i>Spiritual leisure</i> merupakan keseimbangan dan peleburan antara agama maupun kenyamanan. Perihal ini berupa pemberian kegiatan semacam hobi pribadi, berolahraga, serta partisipasi dengan lingkungan social yang bisa memberikan peluang bagi pegawai untuk menangani permasalahan yang hadir karena kondisi negatif di tempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Mental attitudes</i></li> <li>2. <i>Spiritual attitude</i></li> <li>3. <i>Inner calm</i></li> <li>4. <i>Contemplation</i></li> <li>5. <i>Tranquility</i></li> <li>6. <i>Openness</i></li> </ol> (Ochtary, 2019)
2	<i>Work Morality</i> (X2)	<i>Work Morality</i> /etika kerja ialah pedoman moral yang diikuti oleh organisasi secara keseluruhan, dan individu yang menyusunnya, untuk mematuhi undang-undang negara bagian dan federal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesiediaan mendalam untuk menjalankan tugas kerja</li> <li>2. Kegemaran/senang (suasana batin) selama menjalankan tugas kerja.</li> <li>3. Patuh dan taat terhadap peraturan maupun tata tertib.</li> <li>4. Sadar dengan peraturan maupun tata tertib</li> <li>5. Mampu menyelesaikan tugas kerja</li> <li>6. Selesai secara maksimal</li> </ol> (Tentama, 2019)

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
3	<i>Employee Performance</i> (Y)	<i>Employee performance</i> ialah prestasi atau hasil kerja yang dinilai berdasar pada mutu atau jumlah yang didapatkan oleh sumber daya manusia per periode selama menjalankan tugas kerja berlandaskan pertanggungjawaban yang diterima.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pertanggungjawaban 4. Kerja sama 5. Inisiatif (Mangkunegara, 2016)

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 3.5.1 Uji Instrumen

Uji Instrumen bermaksud guna mengetahui apakah instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini valid atau tidak, karena validitas data yang melalui proses pengolahan akan menjadi penentu kualitas hasil penelitian.

##### 1. Uji Validitas

Penggambaran uji validitas ditujukan sebagai penilaian sah atau tidaknya suatu angket. Angket dianggap sah/valid apabila pertanyaan di dalam angket bisa menyampaikan segala sesuatu yang hendak peneliti ukur menggunakan angket itu. Sederhananya, uji validitas adalah mengukur pertanyaan di dalam angket yang sudah peneliti buat untuk mengukur sesuatu yang memang layak diukur (Ghozali, 2011). Dalam studi ini, peneliti mempergunakan program SPSS sebagai penguji validitas data yang sudah didapat sesuai kriteria: jika nilai  $r_{tabel} > r_{hitung}$  yang dihendaki, maka dapat dikatakan data tersebut valid.

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya merupakan alat pengukur angket. Suatu angket bisa dianggap reliabel atau sah bila jawaban seseorang terhadap pernyataan bersifat konsisten di setiap waktunya (Ghozali, 2011).

Uji reliabilitas dalam studi ini, peneliti mempergunakan rumus *alpha cronbach*, yaitu prosedur yang berguna untuk menguji kelayakan terhadap konsistensi semua skala di dalam studi ini. Penghitungan dalam rumus ini mempergunakan program SPSS. Konstruk atau variabel bisa dianggap sah bila bernilai *cronbach alpha* di atas 0,70.

### 3.5.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bermaksud guna menjelaskan seberapa jauh anggapan karyawan terhadap *spiritual leisure (spleisure)* dan *employee performance*. Tahap analisis terlaksana hingga proses pemberian skor dan indeks: skor ialah jumlah dari hasil perkalian tiap bobot nilai (satu hingga lima) frekuensi. Tahapan berikutnya, menghitung indeks mempergunakan metode rerata, yakni pembagian jumlah seluruh skor dengan jumlah responden. Angka indeks itu yang memperlihatkan keutuhan respons semua responden pada masing-masing variabel di dalam studi ini.

Dalam mencermati persepsi responden terhadap variabel yang ada di dalam studi ini, maka perlu mempergunakan metode rerata (*mean*) dan tabel distribusi frekuensi. Penghitungan nilai rerata mempergunakan rumus di bawah.


$$Mean = \frac{\sum fx}{N}$$

Penjelasan:

- F = Frekuensi jawaban responden
- X = Skor jawaban responden
- N = Jumlah sampel

Rerata responden itu akan peneliti klasifikasikan supaya mudah dalam menginterpretas ke rentang rerata *grand mean* dari paling kecil (satu) hingga paling besar (lima) dengan interval.

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Berdasar skala interval di atas, beirkutnya menginterpretasikan ke rerata jawaban responden sesuai kriteria di bawah.

4,20 hingga 5,00	=	Sangat baik
3,40 hingga 4,19	=	Baik
2,60 hingga 3,39	=	Cukup baik
1,80 hingga 2,59	=	Tidak baik
1,00 hingga 1,79	=	Sangat tidak baik

### 3.5.3 Analisis Regresi Regresi Linear Berganda

Dalam studi ini, pengolahan data mempergunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini didukung oleh perangkat lunak SPSS 24. Analisis ini berguna untuk mengetahui arah maupun seberapa besar *work morality* maupun *spiritual leisure* dalam memengaruhi *employee performance*. Regresi linear berganda berbentuk, yaitu:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Penjelasan:

- Y : *employee performance*
- X<sub>1</sub> : *work morality*
- X<sub>2</sub> : *spiritual leisure*
- β<sub>1</sub>β<sub>2</sub> : Koefisien Regresi

Uji hipotesis dalam studi ini mempergunakan uji t untuk uji individual (parsial) sebab sudah relevan dengan hipotesis awal bila *work morality* (X1) dan *spiritual leisure* (X2) secara individual memengaruhi signifikan terhadap *employee performance* (Y).

#### 3.5.4 Uji Model

Uji model yang peneliti gunakan, yaitu:

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (serentak) sebenarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan data model sehingga memengaruhi serentak terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011). Dalam studi ini menguji pengaruh *work morality* (X1) dan *spiritual leisure* (X2) terhadap *employee performance* (Y). Pengujian hipotesis mempergunakan uji F dengan ketentuan mengambil sampel bila nilai f di bawah 0,05 (5%), berarti seluruh variabel independen secara serentak memengaruhi variabel dependen.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk mencari seberapa besar *work morality* (X1) dan *spiritual leisure* (X2) sebagai variabel bebas yang bisa memengaruhi *employee performance* (Y), maka perlu mempergunakan rumus koefisien determinasi, yaitu:

$$R = r^2 \times 100\%$$

Penghitungan koefisien determinasi (R) melalui kuadrat korelasi ( $r^2$ ), lalu mengalikannya dengan 100%. Hasil yang didapat adalah jumlah atau persentase *work morality* (X1) dan *spiritual leisure* (X2) yang mampu memengaruhi *employee performance* (Y).

### 3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis (uji t) sesungguhnya bertujuan guna memperlihatkan sejauh mana satu variabel penjelasan/bebas secara parsial memengaruhi dan menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011). Tingkat kepercayaan untuk uji hipotesis, yaitu berjumlah 5% ( $\alpha = 0,05$ ); serta menentukan bila nilai signifikan  $\leq 0,05$ , berarti menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan hasil tersebut, memperlihatkan jika variabel bebas memengaruhi signifikan terhadap variabel terikat.





## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Dekripsi Responden

##### 4.1.1. Jenis Kelamin

Data responden sesuai jenis kelamin responden, tertera pada uraian di bawah.

**Tabel 4.1 Deskripsi Responden Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	42	45,7
2	Perempuan	50	54,3
<b>Total</b>		<b>92</b>	<b>100</b>

Sumber: olahan data primer, 2024

Berdasar pada hasil yang didapat, memperlihatkan bahwasanya jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin perempuan berjumlah 50 responden (54,3%), sisanya responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 42 responden (45,7%).

##### 4.1.2. Usia

Data responden berdasar pada usia responden tertera pada penjelasan di bawah ini.

**Tabel 4.2 Deskripsi Responden Usia Responden**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	27 – 29 tahun	27	34,8
2	30 – 32 tahun	17	18,5
3	33 – 36 tahun	32	33,7
4	37 – 39 tahun	12	13
<b>Total</b>		<b>92</b>	<b>100</b>

Sumber: olahan data primer, 2024

Sesuai hasil di atas, memperlihatkan bahwasanya usia responden pegawai generasi milenial yang bekerja di PLN ULP Kendal didominasi responden dengan usia 33 – 34 tahun berjumlah 32 pegawai (33,7%), responden dengan usia 27 – 29

tahun berjumlah 27 pegawai (34,8%), responden dengan usia 30 – 32 tahun berjumlah 17 pegawai (18,5%), dan responden dengan usia 37 - 39 tahun berjumlah 12 pegawai (13%).

#### 4.1.3. Pendidikan Terakhir

Data responden berdasar pada pendidikan terakhir responden, tertera pada uraian di bawah.

**Tabel 4.3 Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	Diploma (D3)	9	9,8
2	Sarjana (S1)	55	59,8
3	SMA/SMK	28	30,4
<b>Total</b>		<b>92</b>	<b>100</b>

Sumber: olahan data primer, 2024

Sesuai hasil di atas, memperlihatkan bahwasanya pendidikan terakhir responden didominasi responden berpendidikan sarjana (S1) sejumlah 55 pegawai (59,8%), SMA/SMK sejumlah 28 pegawai (30,4%), dan sisanya diploma (D3) sejumlah 9 pegawai (9,8%).

#### 4.1.4. Lama Bekerja

Data responden berdasar pada lama bekerja responden, tertera pada uraian berikut.

**Tabel 4.4 Deskripsi Responden Lama Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	2 - 3 tahun	23	25
2	4 - 5 tahun	39	42,4
3	6 - 7 tahun	23	25
4	8 - 9 tahun	7	7,6
<b>Total</b>		<b>92</b>	<b>100</b>

Sumber: olahan data primer, 2024.

Sesuai hasil di atas, memperlihatkan bahwasanya lama bekerja responden didominasi responden dengan lama bekerja di perusahaan selama 4 - 5 tahun sejumlah 39 responden (42,4%), 2 – 3 tahun dan 6 – 7 tahun masing-masing sejumlah 23 pegawai (25%), sisanya 8 – 9 tahun sejumlah 7 pegawai (7,6%).

#### 4.2. Diskripsi Variabel

Analisa diskripsi terlaksana mempergunakan frekuensi dari hasil jawaban responden dari tiap variabel, kemudian dicari nilai reratanya, dan kemudian dilaksanakan penilaian hasil nilai rentang skala di bawah ini:

- Berskor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- Berskor 2 = Tidak Setuju (TS)
- Berskor 3 = Cukup Setuju (CS)
- Berskor 4 = Setuju (S)
- Berskor 5 = Sangat Setuju (SS)

Skala ordinal di atas diperjelas ke rentang skala (RS), antara lain:

$$RS = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

$$RS = \frac{5 - 1}{3} \quad RS = 1,33$$

Standar untuk 3 kategori kelas, yakni:

- 1,00 hingga 2,33 = rendah
- 2,34 hingga 3,66 = sedang
- 3,67 hingga 5,00 = tinggi

Sesuai dengan hasil pengategorian di atas, memperjelas bila kategori setiap indikator dari semua variabel. Hasil deskripsi dari tiap variabel, yaitu:

#### 4.2.1. Diskripsi Variabel *Spiritual Leisure (Spleisure)* (X1)

Analisis deskriptif yang terlaksana terhadap variabel *spiritual leisure (spleisure)* dinyatakan pada uraian berikut:

**Tabel 4.5 Deskripsi Variabel *Spiritual Leisure (Spleisure)* (X1)**

Sim.	Indikator	Frekuensi	Skor					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		Skor	STS	TS	CS	S	SS			
X1.1	<i>Mental attitudes</i>	Frekuensi	0	0	21	57	14	92	3,92	Tinggi
		F x S	0	0	63	228	70	361		
X1.2	<i>Spiritual attitude</i>	Frekuensi	0	0	14	58	20	92	4,07	Tinggi
		F x S	0	0	42	232	100	374		
X1.3	<i>Inner calm</i>	Frekuensi	0	0	17	66	9	92	3,91	Tinggi
		F x S	0	0	51	264	45	360		
X1.4	<i>Contemplation</i>	Frekuensi	0	0	13	55	24	92	4,12	Tinggi
		F x S	0	0	39	220	120	379		
X1.5	<i>Tranquility</i>	Frekuensi	0	0	12	58	22	92	4,11	Tinggi
		F x S	0	0	36	232	110	378		
X1.6	<i>Openness</i>	Frekuensi	0	0	18	54	20	92	4,02	Tinggi
		F x S	0	0	54	216	100	370		
Rata-rata								4,03	Tinggi	

Sumber: olahan data primer, 2024

Beracuan pada uraian di atas, terlihat rerata tanggapan responden berkategori tinggi dengan rerata berjumlah 4,03. Skor rerata 4,12, yaitu indikator *contemplation* dengan kategori tinggi artinya pegawai memiliki kesadaran atau mulai memikirkan keberadaan suatu masalah yang tinggi setelah mengikuti kajian atau khotbah agama yang diberikan kepada PLN untuk pegawainya. Adapun skor rata-rata terendah 3,91 terdapat pada indikator *inner calm* artinya kebahagiaan pegawai PLN tinggi karena perusahaan sekarang membuat program wisata religi untuk *inner calm*.

Makin baik *mental attitude* yang dimiliki pegawai maka semakin meningkat kualitas kerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan dengan sikap yang positif, logika dan lebih tenang akan membantu pegawai untuk lebih efektif dalam menyelesaikan tugas mereka dengan kualitas yang lebih baik.

Selanjutnya, semakin baik *mental attitude* yang dimiliki pegawai maka semakin meningkat kuantitas kerja pegawai. *Mental attitude* yang positif dan cenderung tidak emosi cenderung meningkatkan kuantitas kerja seseorang dalam lingkungan kerja. Semakin baik *mental attitude* pegawai maka semakin meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai.

Pegawai yang memiliki *mental attitude* yang baik cenderung lebih peduli terhadap hasil kerja dan merasa mengemban tanggung jawab demi memperoleh target yang sudah direncanakan. Makin baik *mental attitude* pegawai juga dapat meningkatkan sikap kerja sama pegawai. Pegawai dengan *mental attitude* yang baik cenderung lebih terbuka terhadap bekerja sama dengan rekan-rekan mereka, berbagi ide, mendukung satu sama lain, dan berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Semakin baik *mental attitude* juga dapat meningkatkan inisiatif pegawai, memiliki sikap positif dan mampu mengelola emosi maka pegawai cenderung lebih mudah terbuka terhadap pemikiran kreatif dan solusi inovatif sehingga membantu meningkatkan inisiatif pegawai. *Mental attitude* pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kendal berupa cara berfikir logika dan pengendalian emosi setelah mengikuti program yang berhubungan dengan religi yang disediakan PLN seperti kajian dan salat berjamaah, renungan pagi bagi nonmuslim yang akhirnya akan memengaruhi kualitas kerja pegawai.

Selanjutnya, semakin baik *spiritual attitude* pegawai maka semakin baik kualitas kerja pegawai. Kualitas kerja pegawai tidak hanya tercermin dari kemampuan teknis atau keahlian mereka, tetapi juga dari keadaan spiritual mereka yang mencerminkan ketenangan batin, keseimbangan, dan komitmen terhadap nilai-nilai yang positif. Makin baik *spiritual attitude* juga mampu memaksimalkan

kuantitas kerja pegawai, sikap atau perilaku dalam menjalankan perintah ajaran agama seperti memiliki rasa syukur dan empati dapat meningkatkan pelayanan dan kualitas kerja semakin lebih baik.

Makin baik *spiritual attitude*, maka makin meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai, pegawai yang memiliki *spiritual attitude* sesuai dengan agama yang diajarkannya maka merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dijalannya. Semakin baik *spiritual attitude* juga dapat meningkatkan kerjasama, ketika pegawai memiliki kesadaran akan nilai-nilai spiritual seperti sikap sesuai orang beragama, empati, dan kepedulian terhadap sesama cenderung lebih mampu bekerja sama secara harmonis dalam tim. Semakin baik *spiritual attitude* maka semakin meningkatkan inisiatif pegawai, pegawai akan mampu mengambil tindakan proaktif dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. *Spiritual attitude* yang ditemukan pada pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kendal berupa sikap atau perilaku yang memncerimakan kepatuhan dalam menjalankan perintah ajaran agama seperti sikap berempati, sabar, peduli, rasa syukur, dan bersikap positif.

Indikator selanjutnya adalah *inner calm*, semakin baik *inner calm* pegawai semakin baik kualitas kerja pegawai, pegawai yang memiliki ketenangan dan mampu mengelola emosi dengan lebih baik maka dapat meningkatkan kualitas hasil kerja pegawai. Semakin baik *inner calm* pegawai maka semakin meningkat juga kuantitas kerja pegawai, ketika pegawai memiliki ketenangan batin maka dapat bekerja dengan lebih efisien dan meningkatkan kuantitas serta kualitas pekerjaannya. Semakin baik *inner calm* pegawai maka semakin meningkat rasa tanggungjawab pegawai, pegawai yang mampu mengendalikan emosi dan menangani tekanan dengan lebih baik maka memiliki tanggung jawab atas tindakan

dan hasil kerja mereka. Selanjutnya, makin baik *inner calm* pegawai, maka dapat meningkatkan kerja sama. Ketika pegawai memiliki ketenangan batin, maka pegawai cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide dan pandangan dari rekan kerja sehingga mampu diajak untuk bekerjasama.

Makin baik *inner calm* pegawai maka dapat meningkatkan inisiatif pegawai, ketika pegawai memiliki ketenangan batin, mereka cenderung lebih dapat mengendalikan pikiran dan emosi mereka, sehingga mampu melihat situasi dan dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk mengambil inisiatif. *Inner calm* yang ditemukan pada pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kendal berupa sikap tenang dan bahagia setelah mengikuti program wisata religi yang diadakan oleh perusahaan dan program tersebut disediakan untuk seluruh pegawai dengan berbagai keyakinan, karena biasanya pegawai lebih merasa bahagia setelah mengunjungi suatu tempat yang dirasa mampu memberikan ketenangan batin.

Indikator *contemplation*. Kian baik *contemplation* pada diri karyawan, tentu kian baik mutu kerja karyawan. *Contemplation* merujuk pada refleksi untuk membantu pegawai memahami tujuan maupun makna pekerjaan mereka secara lebih mendalam, hal ini dapat menghasilkan peningkatan kualitas kerja karena pegawai merasa lebih terhubung dengan tujuan pegawai secara spiritual. Makin baik *contemplation* pegawai, maka makin baik kuantitas kerja pegawai, ketika seseorang memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang tujuan dan makna pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih terinspirasi dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih efisien dan produktif. *Contemplation* yang meningkat juga dapat meningkatkan tanggungjawab pegawai, ketika pegawai secara teratur menyediakan waktu untuk mengikuti kajian nilai-nilai spiritual, maka dapat memakna pekerjaan

sehingga pegawai cenderung menjadi lebih sadar akan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan.

*Contemplation* yang lebih baik juga dapat meningkatkan kerja sama, ketika pegawai merenungkan nilai-nilai spiritual seperti empati dan silaturahmi maka pegawai cenderung akan menghargai perspektif orang lain. *Contemplation* yang semakin baik juga dapat meningkatkan inisiatif pegawai, ketika pegawai mampu menyelesaikan masalah setelah mengikuti berbagai kajian maka pegawai cenderung lebih berinisiatif untuk mencari solusi kreatif dan mengusulkan perbaikan. *Contemplation* yang ditemukan pada pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kendal berupa program yang diberikan PLN seperti kajian atau khotbah agama yang diberikan kepada PLN untuk karyawan dalam mengatasi masalah yang sedang dihadapi agar dapat mencari solusi dan ketenangan dalam bekerja.

Makin baik *tranquility* pegawai, maka kualitas kerja dapat lebih meningkat. Ketika pegawai merasakan kedamaian batin, mereka cenderung memiliki kejernihan pikiran dan fokus yang lebih baik, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas hasil kerja mereka. Selain itu, ketika pegawai dapat meningkatkan *tranquility* juga dapat meningkatkan kuantitas kerja, ketenangan batin dapat membuat fokus sepenuhnya pada tugas-tugas tanpa terganggu oleh stres atau kegelisahan sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan.

*Tranquility* pegawai semakin baik maka semakin meningkat tanggungjawab pegawai, ketika pegawai merasa tenang secara batiniah maka cenderung lebih terhubung dengan nilai-nilai yang mendasari tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan. *Tranquility* pegawai turut bisa memaksimalkan kerjasama pegawai. Ketenangan batin memungkinkan mereka untuk berinteraksi dengan rekan kerja dengan lebih baik sehingga mampu memperkuat kerja sama di antara pegawai.



Makin baik *tranquility* juga dapat meningkatkan inisiatif pegawai, ketika pegawai merasakan kedamaian batin, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas. *Tranquility* yang ditemukan pada pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kendal berupa cara PLN ULP Kendal memberikan waktu karyawannya untuk beribadah seperti saat pagi hari atau membebaskan pegawai untuk beribadah sepanjang waktu sehingga dapat memberikan kedamaian batin dan memungkinkan pegawai untuk fokus sepenuhnya.

Makin baik *openness* pegawai semakin meningkat kualitas kerja pegawai, ketika pegawai terbuka terhadap pengalaman spiritual mereka hal ini dapat menghasilkan kualitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, ketika pegawai memiliki tingkat *openness* yang tinggi maka dapat meningkatkan kuantitas kerja, dengan sikap terbuka pegawai cenderung lebih aktif dalam mengeksplorasi sesuatu sehingga mampu meningkatkan kuantitas pegawai. Semakin tinggi sikap *openness* maka semakin meningkat rasa tanggungjawab, dengan bersikap terbuka maka pegawai lebih mampu membuat keputusan dan bertanggung jawab.

Meningkatnya *openness* juga dapat meningkatkan kerjasama pegawai, sikap terbuka terhadap beragam agama memungkinkan pegawai untuk lebih mudah berinteraksi dengan rekan kerja yang memiliki keyakinan berbeda-beda mampu membangun membangun kerjasama yang lebih baik. Semakin baik sikap *openness* maka semakin meningkat inisiatif pegawai, dengan menjadi terbuka terhadap berbagai macam perbedaan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mengambil inisiatif dalam mengejar tujuan-tujuan yang diinginkan. *Openness* yang ditemukan pada pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kendal berupa program yang diberikan PLN dalam mendukung keberagaman keyakinan yang dianut pegawainya, seperti untuk

pegawai beragama islam berupa kajian agama, sholat berjamaah dan tadarus serta untuk pegawai beragama Kristen berupa renungan pagi, alkitab dan lain sebagainya tanpa membeda-bedakan agama.

#### 4.2.2. Diskripsi Variabel *Work Morality* (X2)

Analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel *work morality* dinyatakan pada uraian berikut.

**Tabel 4.6 Deskripsi Variabel *Work Morality* (X2)**

Sim.	Indikator	Frekuensi	Skor					Jumlah	Rerata	Kategori
		Skor	STS	TS	CS	S	SS			
X2.1	Kemauan yang mendalam dalam melakukan pekerjaannya	Frekuensi	0	0	23	52	17	92	3,93	Tinggi
		F x S	0	0	69	208	85	362		
X2.2	Kesenangan (suasana batin) dan dalam melakukan pekerjaannya	Frekuensi	0	0	19	63	10	92	3,90	Tinggi
		F x S	0	0	57	252	50	359		
X2.3	Taat dan tepat waktu sesuai peraturan maupun tata tertib	Frekuensi	0	0	10	60	22	92	4,13	Tinggi
		F x S	0	0	30	240	110	380		
X2.4	Kesadaran pada aturan dan tata tertib	Frekuensi	0	0	21	55	16	92	3,95	Tinggi
		F x S	0	0	63	220	80	363		
X2.5	Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan	Frekuensi	0	0	24	51	17	92	3,92	Tinggi
		F x S	0	0	72	204	85	361		
X2.6	Selesai dengan sebaik-baiknya	Frekuensi	0	0	17	63	12	92	3,95	Tinggi
		F x S	0	0	51	252	60	363		
Rata-rata								3,96	Tinggi	

Sumber: olah data primer, 2024

Dengan skor tertinggi rerata 4,13, yaitu indikator taat dan tepat waktu pada peraturan maupun tata tertib, artinya pegawai generasi milenial di PT. PLN (Persero) ULP Kendal memiliki kepatuhan dan ketetapan waktu sesuai peraturan maupun tata terbit yang tinggi. Adapun skor rata-rata terendah 3,90 terdapat pada indikator kesenangan (suasana batin) selama menjalankan tugas kerjanya, artinya

pegawai generasi milenial di PT. PLN (Persero) ULP Kendal memiliki perasaan senang yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Makin baik kemauan yang mendalam pegawai dalam melakukan pekerjaannya, makin meningkat kualitas kerja pegawai, pegawai yang memiliki sikap tersebut akan melakukan revisi dan perbaikan jika diperlukan demi mencapai hasil yang optimal sehingga kualitas kerja dapat meningkat. Kemauan yang mendalam pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang baik dapat meningkatkan kuantitas kerja, pegawai terdorong untuk mencapai target dan *deadline* sehingga dapat bekerja dengan efisien untuk meningkatkan produktivitas mereka. Makin baik pegawai memiliki kemauan yang mendalam dalam melakukan pekerjaannya, maka semakin meningkatkan pertanggungjawaban pegawai menjalankan tugas kerja. Dengan begitu, karyawan merasa dapat diandalkan guna menyelesaikan tugas-tugas mereka secara tepat waktu, sertadengan standar yang sesuai, sehingga mampu merasa bertanggung jawab atas kesalahan pekerjaannya.

Kemauan yang mendalam pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang kuat dapat meningkatkan kemampuan menjalin kerja sama di dalam tim, pegawai yang berkemampuan mendengarkan pendapat orang lain dan menghargai kontribusi orang lain sehingga mampu untuk bekerjasama. Pegawai yang memiliki kemauan bekerja yang baik dapat meningkatkan inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, pegawai yang memiliki kemauan bekerja tidak menunggu perintah atau arahan dari atasan, tetapi berinisiatif mencari peluang untuk meningkatkan kinerja. Kemauan yang mendalam pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kendal dalam melakukan pekerjaannya berupa petugas lapangan yang bekerja di tengah cuaca buruk serta staf bagian administrasi yang menangani berbagai

tantangan operasional dan semangat untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

Semakin meningkat rasa senang pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka semakin meningkat kualitas kerja, ketika pegawai menikmati pekerjaannya maka pegawai akan lebih memperhatikan detail dan berusaha untuk mencapai standar kualitas yang tinggi. Makin meningkat kesenangan pegawai dalam melakukan pekerjaan juga dapat meningkatkan kuantitas kerja, ketika pegawai merasa senang dan termotivasi, pegawai cenderung lebih efisien dalam menuntaskan tugas sehingga mampu memaksimalkan kuantitas kerja yang dihasilkan.

Semakin tinggi kesenangan pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan bentuk tanggung jawab pegawai, pegawai yang merasa senang dengan pekerjaannya cenderung bertanggung jawab terhadap tugas kerja sebab merasa terikat untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Selanjutnya, makin meningkat kesenangan pegawai dalam pekerjaan juga memengaruhi kemampuan seseorang untuk bekerja sama, pegawai yang senang dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif terhadap rekan kerja dan lebih termotivasi untuk bekerja sama.

Meningkatnya kesenangan dalam pekerjaan juga dapat meningkatkan inisiatif pegawai untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih baik, pegawai yang merasa senang dengan pekerjaannya cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang untuk meningkatkan kinerja. Kesenangan pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kendal dalam melakukan pekerjaannya berupa petugas lapangan dan staf administrasi dengan senang hati menjalankan tanggung jawab mereka untuk memastikan ketersediaan listrik di wilayah kerja mereka.

Kesenangan ini juga tercermin dalam setiap tindakan, dari interaksi dengan pelanggan hingga pengerjaan project-project baru.

Semakin tinggi pegawai memiliki kepatuhan, taat maupun tepat waktu sesuai peraturan dan ketertiban, maka makin meningkat kualitas kerja pegawai. Pegawai yang secara konsisten mematuhi aturan lebih memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, tentunya mampu mengerjakan pekerjaan yang berkualitas. Makin baik indikator ketaatan dan ketepatan waktu, maka makin besar pula kemungkinan bila seseorang akan menghasilkan kuantitas kerja yang lebih tinggi, pegawai yang patuh pada aturan cenderung memiliki pengaturan waktu yang baik dan mampu mengalokasikan waktu dengan efektif untuk menyelesaikan berbagai tugas.

Makin baik ketaatan dan ketepatan waktu, maka makin besar pertanggungjawaban yang ada di diri karyawan. Karyawan yang dapat diandalkan dalam mematuhi aturan dan *deadline* biasanya pun bertanggung jawab tinggi dengan tugas-tugasnya. Makin baik ketaatan dan ketepatan waktu, maka makin baik pegawai menjalin kerja sama dengan anggota organisasi lainnya. Tenaga kerja yang patuh pada aturan cenderung menjadi anggota tim yang bisa diandalkan dan dijadikan contoh oleh rekan-rekan mereka. Makin baik indikator ketaatan dan ketepatan waktu, tentu kian tinggi inisiatif pada diri karyawan. Pegawai yang memahami pentingnya ketaatan terhadap aturan juga mungkin merasa terdorong guna menemukan cara terbaru untuk memaksimalkan efisiensi maupun produktivitas. Taat dan tepat waktu terhadap peraturan maupun tata tertib pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kendal berupa pegawai datang dan pulang sesuai waktu yang ditentukan, memakai seragam sesuai peraturan, dan menaati peraturan saat bekerja.

Makin baik kesadaran pada aturan dan tata tertib, makin tinggi mutu kerja yang pegawai hasilkan. Pegawai yang memiliki kesadaran atas aturan dan tata tertib cenderung lebih teliti dan akurat dalam mengerjakan pekerjaannya. Makin baik kesadaran pada aturan dan tata tertib, makin besar pula kemungkinan bila seseorang akan menghasilkan kuantitas kerja yang lebih tinggi. Pegawai yang sadar akan pentingnya aturan cenderung bekerja secara terstruktur dan terorganisir dan dapat mengelola waktu dengan efisien dalam menyelesaikan tugas mereka berdasar pada tenggat waktu yang ditentukan.

Makin baik kesadaran pada aturan dan tata tertib, maka makin besar pula pertanggungjawaban karyawan. Pegawai yang sadar terhadap aturan cenderung menghormati kewajiban mereka dan bertanggungjawab memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan dilaksanakan dengan baik. Semakin baik kesadaran pada aturan dan tata tertib maka semakin baik pula kapabilitas guna menjalin kerja sama dengan pihak lainnya. Karyawan yang sadar akan aturan mampu membantu membangun lingkungan kerja yang profesional dan saling menghormati, di mana setiap orang bisa menjalin kerja sama secara efektif demi memperoleh target bersama. Makin baik kesadaran pada aturan dan tata tertib, tentu kian tinggi inisiatif seorang karyawan. Pegawai yang sadar akan pentingnya aturan mungkin berinisiatif mencari cara untuk meningkatkan proses kerja atau mengusulkan perbaikan dalam sistem yang ada. Kesadaran pada aturan dan tata tertib pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kendal berupa pegawai tiba di tempat kerja tepat waktu, mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan, pegawai memahami dengan baik prosedur kerja dan kebijakan yang berlaku, melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai lainnya.

Semakin baik kesanggupan menyelesaikan pekerjaan maka semakin tinggi kualitas kerja yang dihasilkan, pegawai yang memiliki kesanggupan menyelesaikan pekerjaan dengan baik biasanya memiliki komitmen terhadap hasil akhir yang memuaskan. Semakin baik kesanggupan menyelesaikan pekerjaan maka semakin besar pula kemungkinan bahwa seseorang akan menghasilkan kuantitas kerja yang lebih tinggi, pegawai yang mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan tepat waktu cenderung menghasilkan lebih banyak pekerjaan.

Semakin baik kesanggupan menyelesaikan pekerjaan, makin besar pertanggungjawaban seorang karyawan. Karyawan yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan biasanya bertanggung jawab tinggi terhadap hasil akhir. Makin baik kesanggupan menyelesaikan pekerjaan, maka makin baik kapabilitas pegawai menjalin kerja sama dengan pihak lainnya. Pegawai yang mampu menuntaskan atau menangani tugas dengan efisien cenderung menjadi kontributor yang berharga dalam tim dan mampu untuk ikut bekerjasama. Semakin baik kesanggupan menyelesaikan pekerjaan, tentu kian tinggi inisiatif karyawan. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif mungkin akan mencari cara untuk meningkatkan kinerja atau menciptakan solusi baru untuk tantangan yang muncul. Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kendal berupa pekerjaan yang dilakukan pegawai selesai sesuai waktu dan target yang ditentukan, serta beberapa project yang dikerjakan pegawai berhasil.

Makin meningkat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, makin tinggi kualitas kerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki indikator ini cenderung memberikan perhatian ekstra terhadap detail dan standar kualitas. Semakin meningkat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan

sebaik-baiknya maka semakin besar pula kemungkinan bahwa seseorang akan menghasilkan kuantitas kerja yang lebih tinggi, pegawai yang dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif cenderung mampu menghasilkan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang sama.

Makin meningkat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, maka makin besar pertanggungjawaban pada diri karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin baik pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tentu kian tinggi kemampuan menjalin kerja sama dengan pihak lainnya. Pegawai yang berkemampuan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dapat memengaruhi kerja sama dalam sebuah tim karena kontributor yang berharga dalam tim.

Makin meningkat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tentu kian tinggi inisiatif seorang karyawan. Pegawai yang menyelesaikan tugas dengan baik mungkin akan mencari cara untuk meningkatkan kinerja atau menghadapi tantangan yang muncul. Menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya pada pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kendal bisa terlihat dari penilaian kinerja pegawai.

#### 4.2.3. Variabel *Employee Performance* (Y)

Analisis deskriptif yang dilaksanakan terhadap variabel *employee performance* dinyatakan pada uraian berikut.

**Tabel 4.7 Deskripsi Variabel *Employee Performance* (Y)**

Sim.	Indikator	Frekuensi	Skor					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		Skor	STS	TS	CS	S	SS			
Y.1	Kuliatas Kerja	Frekuensi	0	0	13	64	15	92	4,02	Tinggi
		F x S	0	0	39	256	75	370		
Y.2		Frekuensi	0	0	7	71	14	92	4,08	Tinggi



Sim.	Indikator	Frekuensi	Skor					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		Skor	STS	TS	CS	S	SS			
	Kuantitas Kerja	F x S	0	0	21	284	70	375		
Y.3	Tanggung Jawab	Frekuensi	0	0	6	68	18	92	4,13	Tinggi
		F x S	0	0	18	272	90	380		
Y.4	Kerjasama	Frekuensi	0	0	9	68	15	92	4,07	Tinggi
		F x S	0	0	27	272	75	374		
Y.5	Inisiatif	Frekuensi	0	0	14	62	16	92	4,02	Tinggi
		F x S	0	0	42	248	80	370		
Rerata									4,06	Tinggi

Sumber: olah data primer, 2024

Beracuan pada tabel di atas, terlihat bila rerata tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dikategorikan tinggi dengan rerata 4,06 atau dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai milenial di PT. PLN (Persero) ULP Kendal tinggi. Dengan skor tertinggi rata-rata 4,13 yaitu indikator tanggungjawab, artinya pegawai generasi milenial di PT. PLN (Persero) ULP Kendal memiliki kemampuan dalam bertanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Adapun skor rerata paling rendah 4,02 berada pada indikator kualitas kerja dan inisiatif kendati skor tersebut masih dikategorikan tinggi, artinya pegawai generasi milenial di PT. PLN (Persero) ULP Kendal mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan dan mampu berinisiatif memberi bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mutu maupun kuantitas kerja, pertanggungjawaban, kerja sama, dan inisiatif pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kendal dapat dilihat dari penilaian kinerja pegawai yang tinggi dan cara pegawai merespons masalah dengan cepat dan efektif.

### 4.3. Uji Instrumen Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna supaya bisa menguji seberapa jauh kemampuan kuesioner untuk menilai validitas tiap indikator yang dipergunakan. Dalam studi ini, uji validitas diukur sesuai ketentuan bila nilai r hitung > nilai r tabel, berarti item pernyataan pada kuesioner dapat dianggap valid. Nilai r tabel diperoleh melalui nilai derajat bebas. Nilai df ialah  $df = n - 2$ , n adalah banyaknya sampel. Dengan begitu, mengetahui  $df = 92 - 2 = 90$  sehingga  $df = 90$ , nilai r tabel ialah 0,205. Nilai r hitung didapat melalui penggunaan perangkat lunak SPSS sesuai yang tertera pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan/ Pernyataan	R hitung	Penjelasan
<i>Spiritual leisure</i> ( <i>Spleisure</i> ) (X1)	X1.1	0,543	Valid
	X1.2	0,649	Valid
	X1.3	0,483	Valid
	X1.4	0,774	Valid
	X1.5	0,647	Valid
	X1.6	0,607	Valid
<i>Work Morality</i> (X2)	X2.1	0,609	Valid
	X2.2	0,430	Valid
	X2.3	0,698	Valid
	X2.4	0,577	Valid
	X2.5	0,711	Valid
	X2.6	0,521	Valid
<i>Employee Performance</i> (Y)	Y.1	0,591	Valid
	Y.2	0,857	Valid
	Y.3	0,674	Valid
	Y.4	0,698	Valid
	Y.5	0,723	Valid

Sumber: olah data primer, 2024

Berdasar pada hasil di atas, hasil uji validitas pada masing-masing butir pertanyaan dalam angket bernilai r hitung di atas r tabel (r hitung di atas 0,205).

Sesuai hasil yang didapat, memberi simpulan bahwasanya item pertanyaan di dalam angket dianggap valid dan bisa dipergunakan.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna supaya bisa mengetahui seberapa konsisten jawaban responden terhadap alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila bernilai *cronbach alpha* di atas atau sama dengan 0,6 Hasil pengujian reliabilitas tertera pada uraian berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Penjelasan
<i>Spiritual leisure (Spleisure)</i> (X1)	0,840	Reliabel
<i>Work Morality</i> (X2)	0,823	Reliabel
<i>Employee Performance</i> (Y)	0,874	Reliabel

Sumber: olah data primer, 2024

Hasil pengujian reliabilitas terlihat bila nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel di atas 0,60, berarti jika *spiritual leisure (spleisure)*, *work morality*, dan *employee performance* tergolong reliabel atau terpercaya (andal) untuk dipergunakan sebagai alat pengukur variabel dalam studi ini.

#### 4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tehnik analisis yang peneliti gunakan, yaitu analisis regresi berganda. Analisis regresi linear berganda berguna supaya bisa memastikan apakah *spiritual leisure (spleisure)* dan *work morality* dapat memengaruhi *employee performance*. Beracuan pada analisis regresi linear berganda didukung oleh penggunaan SPSS dalam prosedur hitungannya, didapat hasil seperti uraian di bawah.

**Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	7.285	1.698		4.289	.000
	Spleisure	.274	.091	.348	3.002	.003
	Work Morality	.270	.092	.338	2.916	.004

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber: olah data primer, 2024

Sesuai hasil di atas, persamaan regresi dalam studi ini terbagi atas:

$$Y = 0,348X_1 + 0,338X_2$$

Berdasar pada hasil analisis regresi linear berganda yang sudah peneliti lakukan, mendapati hasil bila:

1. *Spleisure* bernilai koefisien regresi berjumlah 0,348 (dengan nilai positif). Nilai positif regresi mempertegas bahwasanya makin meningkatnya *spleisure* pada karyawan, tentu kian tinggi *employee performance*.
2. *Work morality* bernilai koefisien regresi sejumlah 0,338 (dengan nilai positif). Nilai positif pada koefisien regresi memperjelas bila kian meningkatnya *work moarality* pegawai, tentu kian tinggi kinerja pegawai/*employee performance*.

#### 4.5. Uji Model

##### 4.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan terlaksana guna memastikan apakah model regresi yang sudah dibentuk relevan dengan masukan data yang didapat, maka semua variabel independen dalam studi ini memengaruhi variabel dependen secara serentak. Kriteria pengujian uji simultan dalam studi ini ialah bila nilai signifikansinya di bawah 0,05, tentu seluruh variabel independen memberi pengaruhnya terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil uji simultan tertera pada uraian di bawah.

**Tabel 4.11 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.792	2	82.896	29.741	.000 <sup>b</sup>
	Residual	248.067	89	2.787		

	Total	413.859	91		
--	-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variable: Employee Performance

b. Predictors: (Constant), Work Morality, Spleisure

Sumber: olah data primer, 2024

Berdasar pada uraian di atas, didapat nilai signifikansi berjumlah 0,000 sebab nilai signifikansinya di bawah 0,05 sehingga variabel bisa dianggap sama *spleisure* dan *work morality* memengaruhi signifikan bagi *employee performance*.

#### 4.6.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  bermanfaat sebagai pengukur sejauh mana kapabilitas model dalam menerapkan variabel dependen (Ghozali, 2011). Hasil penelitian dapat diketahui pada tabel 4.12.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 <sup>a</sup>	.401	.387	1.670

a. Predictors: (Constant), Work Morality, Spleisure

Sumber: olah data primer, 2024

Berdasar pada uraian di atas, diperoleh hasil bila kapabilitas variabel bebas selama menegaskan variabel terikat terlihat melalui nilai *adjusted r-square* berjumlah 0,387 (38,7%). Dengan begitu, memberi simpulan bila *spleisure* maupun *work morality* bisa menegaskan perubahan *employee performance* dengan kontribusi berjumlah 38,7%. Sisanya 61,3% terpengaruh oleh variabel bebas lainnya di luar studi ini.

#### 4.6.3 Uji - t

Uji t berguna supaya bisa memberi bukti apakah variabel bebas secara signifikan mampu memengaruhi variabel terikat secara individual. Bila nilai signifikan di bawah 0,05, memperlihatkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Sesuai Tabel 4.10, hasil uji hipotesis, yaitu:

1. Uji hipotesis *spleisure* terhadap *employee performance*

Nilai signifikansi *spleisure* berjumlah  $0,003 < 0,05$ , sedangkan koefisien regresinya memperlihatkan nilai positif berjumlah  $0,348$ , maka hasil uji hipotesis ini bisa memperjelas jika secara parsial *spleisure* memengaruhi positif signifikan bagi *employee performance*, artinya hipotesis 1 diterima.

2. Uji hipotesis *work morality* terhadap *employee performance*

Nilai signifikansi *work life balance* berjumlah  $0,004 < 0,05$ , sedangkan koefisien regresinya bernilai positif sejumlah  $0,338$  sehingga hasil uji hipotesis memperjelas jika secara parsial *work morality* memengaruhi positif dan signifikan bagi *employee performance*, atau hipotesis 2 diterima.

#### **4.6. Pembahasan**

##### **4.6.1. *Spiritual Leisure (Spleisure) Memengaruhi Employee Performance***

Sesuai hasil studi yang sudah terlaksana, maka dinyatakan bila *spiritual leisure (spleisure)* memengaruhi positif signifikan bagi *employee performance*. Simpulan yang didapat memperjelas bila meningkatnya *spiritual leisure (spleisure)* pegawai pada generasi milenial yang bekerja di PT. PLN (Persero) ULP Kendal, maka makin meningkat pula *employee performance*. Semakin pegawai memiliki kesadaran atau mulai memikirkan keberadaan suatu masalah setelah mengikuti kajian atau khotbah agama yang disediakan oleh perusahaan maka semakin meningkat *spiritual leisure (spleisure)* pegawai, dengan *spiritual leisure (spleisure)* pegawai yang meningkat, tentu memaksimalkan kinerja karyawan sehingga mereka bersikap penuh pertanggungjawaban.

Sama seperti studi milik Fry (2005), memperjelas bahwasanya adanya dimensi spiritualitas mampu memaksimalkan kinerja SDM sesuai konteks organisasi, memperlihatkan korelasi positif antara spiritualitas di tempat kerja dan produktivitas serta kinerja. Organisasi yang mengadopsi program spiritualitas dengan partisipasi sukarela dari sumber daya manusia diharapkan dapat meraih keuntungan dan kesuksesan yang lebih tinggi.

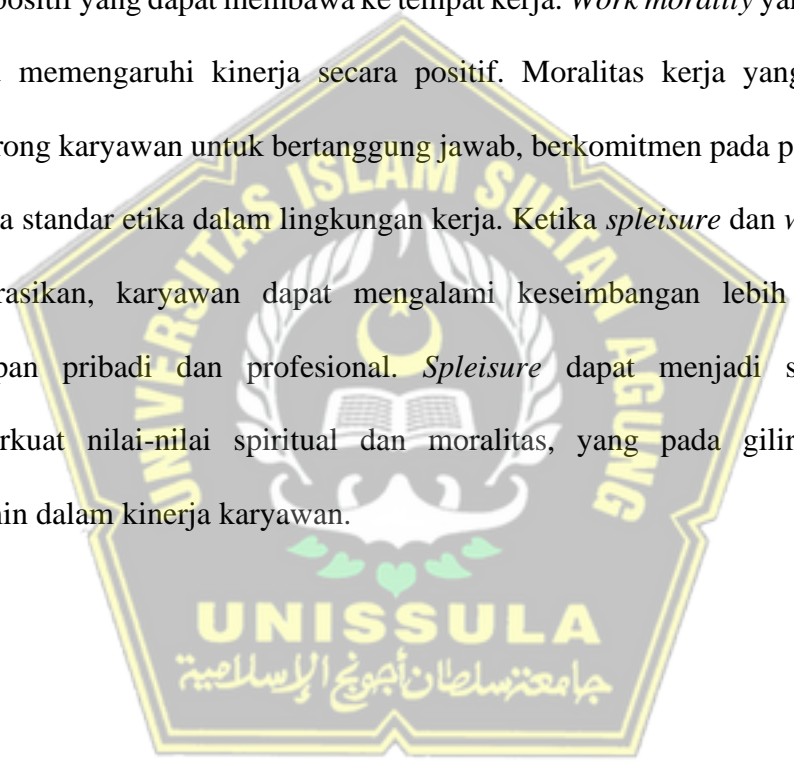
#### **4.6.2. Pengaruh *Work Morality* terhadap *Employee Performance***

Sesuai studi yang sudah terlaksana, maka dinyatakan bila *work morality* memengaruhi positif dan substansial bagi *employee performance*. Makin tinggi *work morality* yang dimiliki pegawai pada generasi milenial yang bekerja di PT. PLN (Persero) ULP Kendal, makin tinggi *employee performance* pegawai tersebut. Makin pegawai taat dan tepat waktu mematuhi peraturan maupun ketertiban, tentu makin meningkat *spiritual leisure (spleisure)* pegawai, dengan *spiritual leisure (spleisure)* pegawai yang meningkat makan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan meningkatkan sikap tanggungjawab pegawai.

Hasil tersebut berdasar pada hasil studi milik Oley (2019), memperjelas bila *work morality* memengaruhi positif substansial bagi kinerja karyawan. Makin baiknya *work morality* karyawan, maka makin baik karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kendal memiliki moralitas kerja yang tinggi, penciptaan lingkungan kerja yang positif maupun produktif. Pegawai cenderung lebih berkomitmen dan bertanggungjawab pada pekerjaannya. Moralitas karyawan yang positif bukan hanya berdampak pada karyawan secara individual, tetapi juga dapat menciptakan budaya kerja yang memadai dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### **4.6.3. Hubungan Secara Simultan antara *Spiritual Leisure (Spleisure)* dan *Work Morality* terhadap *Employee Performance***

Sesuai studi yang sudah terlaksana, memperjelas bila *spiritual leisure (spleisure)* maupun *work morality* memengaruhi substansial bagi kinerja pegawai. *Spleisure* atau kegiatan terkait dengan aspek spiritual atau pemuasan jiwa, dapat memberikan manfaat positif terhadap kesejahteraan karyawan. Kegiatan ini dapat membantu mengurangi stres, meningkatkan keseimbangan hidup, dan memberikan energi positif yang dapat membawa ke tempat kerja. *Work morality* yang tinggi juga mampu memengaruhi kinerja secara positif. Moralitas kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bertanggung jawab, berkomitmen pada pekerjaan, dan menjaga standar etika dalam lingkungan kerja. Ketika *spleisure* dan *work morality* diintegrasikan, karyawan dapat mengalami keseimbangan lebih baik antara kehidupan pribadi dan profesional. *Spleisure* dapat menjadi sarana untuk memperkuat nilai-nilai spiritual dan moralitas, yang pada gilirannya dapat tercermin dalam kinerja karyawan.





## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Beracuan pada hasil maupun pembahasan di atas, simpulan yang peneliti dapatkan, yaitu:

1. *Spiritual leisure (Spleisure)* memengaruhi positif signifikan bagi *employee performance*. Artinya semakin meningkat *spiritual leisure (spleisure)* pegawai pada generasi milenial yang bekerja di PT PLN (Persero) ULP Kendal maka semakin meningkat *employee performance*.
2. *Work morality* memengaruhi positif signifikan bagi *employee performance*. Dengan begitu, kian tingginya *work morality* pada diri karyawan generasi milenial yang bekerja di PT PLN (Persero) ULP Kendal maka semakin tinggi *employee performance* pegawai tersebut.
3. *Spiritual leisure (spleisure)* dan *work morality* memengaruhi signifikan bagi *employee performance*.

#### 5.2. Saran

Berlandaskan simpulan yang sudah didapat, peneliti memberi masukan dalam studi ini, yaitu:

1. Berdasar pada deskripsi variabel *spiritual leisure (spleisure)* ditemukan indikator dengan rata-rata terendah yaitu *inner calm*, maka diharapkan PT. PLN (Persero) ULP Kendal dapat menyediakan program wisata religi secara berkala untuk para pegawainya agar dapat meningkatkan ketenangan para pegawai. Selain itu, dengan menyediakan program wisata religi secara berkala untuk para pegawai, diharapkan dapat memperkuat kesejahteraan

mental dan spiritual pegawai, serta meningkatkan ikatan kebersamaan pegawai.

2. Berdasar pada deskripsi variabel *work morality* ditemukan indikator dengan rata-rata terendah yaitu kesenangan (suasana batin) dalam melakukan pekerjaannya, maka diharapkan PT. PLN (Persero) ULP Kendal dapat meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, menyediakan program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan kreativitas guna meningkatkan kesejahteraan pegawai.
3. Berdasar pada deskripsi variabel *employee performance* ditemukan indikator dengan rata-rata terendah yaitu kualitas kerja dan inisiatif, diharapkan PT. PLN (Persero) ULP Kendal dapat memberikan program pelatihan berkelanjutan dan memberikan ruang untuk kreativitas serta ide-ide inovatif dari para pegawai.
4. Variabel independen yang berpengaruh dalam studi ini terhadap *employee performance* pada pegawai generasi milenial PT. PLN (Persero) ULP Kendal. Studi selanjutnya disarankan agar menambahkan variabel lainnya yang memengaruhi *employee performance* misalnya motivasi, pimpinan, *work it self* dan variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, M., Nia, M. F., Neda, M., Givari, A., & Haghani, H. (2014). Nursing students' spiritual well-being, spirituality and spiritual care. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 242–247.
- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2).
- Akdere and S. W. Schmidt, Measuring the effects of employee orientation training on employee perception of quality management: Implications for human resources. *The Business Review*. Vol. 7, No. 2, hlm. 336-342.
- Amin, G., Rahmiati, F. (2018). Organizational Commitment Generasi X dan Y di Industri Manufaktur. *Jurnal Ilmu Komunikasi (J-IKA)*, Vol. 5, No. 2.
- Borg, W R & Gall, M D. (2005). *Educational research: an introduction*, Fourth Edition. New York: Longman. Inc.
- Chandra, Ryni dan Ardiansyah Dody. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol.6, No.1.
- Deci. E. L & Ryan R.M. 2000. *The What and Why of Goal Pursuit: Human. Needs and the Self -Determination of Behavior*. U.S: Lawrence.
- Diener, E. (2013). The remarkable changes in the science of subjective well-being. *Perspectives on Psychological Science*, 8(6), doi:10.1177/1745691613507583.
- Fry, L.W. (2005). Toward a Theory of Ethical and Spiritual Well-Being, and Corporate Social Responsibility Through Spiritual Leadership. *IA249-Giacalonebook*. Halaman 48
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiansyah, Andri dan Rini Purnamasari Yanwar. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al- Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol. 3 (2).
- Heintzman, P. (2002). A conceptual model of leisure and spiritual well-being. *Journal of Parks & Recreation Administration*, 20(4), 147.
- Iwasaki, Y. (2001). Contributions of leisure to coping with daily hassles in university students' lives. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 33(2), 128\_141.

- Karlis, T. and Margheim, L. (2002), — effect of audit billing arrangement on underreporting of time and audit quality reduction acts, *Advances in Accounting*, Vol. 5, pp. 221-33
- Kelly, T. and L. Margheim. (1990). The Impact of Time Budget Pressure, Personality and Leadership Variables on Dysfunctional auditor behavior. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Spring, pp. 21-41.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi. 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muliawati, Triyana & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume XX Nomor XX - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 20(20), 606–620.
- Najoan D. (2020). Memahami Hubungan Religiusitas Dan Spiritualitas Di Era Milenial. *Educatio Christi*, Vol. 1, No. 1.
- Ochtari, Ridho Fajar. (2019). Spleisure (Spirituality And Leisure) And Employee Performance: A Qualitative Study. *Undergraduate Thesis*, Universitas Islam Sultan Agung.
- Onibala, T. (2017). Karakteristik Karyawan Generasi Langgas Menurut Pandangan Para Pimpinan. *Conference on Management and Behavioral Studies* 318.
- Pieper, J. & Uden, M. V., (2006), *Religion in Coping and Mental Health Care*, New York: Yord University Press.
- Putra, Y.S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*, Vol.9 No.18,
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Schneider et al., (2004) The Meaning of Employee Engagement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.