

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan Spiritual

a. Pengertian Kepemimpinan

Setiap perusahaan atau organisasi dapat bergerak jika dituntun oleh seorang pemimpin. Robbins (Zainuddin, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Kegiatan mempengaruhi ini berarti pemimpin mempunyai kemampuan, ketrampilan, dan sebagai teladan untuk mengarahkan dan mengajak bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tead, Terry dan Hoyt (Rama, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan seorang pemimpin untuk membimbing orang lain guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan dua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain supaya mereka mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

b. Pengertian Kepemimpinan Spiritual

Fry (Violita, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah sebuah nilai-nilai sikap, dan perilaku seseorang yang diperlukan dan digunakan untuk mempengaruhi maupun memotivasi diri sendiri dan juga orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan, kepemimpinan spiritual akan memunculkan beberapa sifat seperti kejujuran, sikap saling menghargai, menghormati, dan membantu satu sama lain bahkan kepemimpinan spiritual memiliki perilaku yang berbeda dengan kepemimpinan yang lainnya karena kepemimpinan spiritual bukanlah hanya dipandang terkait urusan dengan manusia atau bisnis untuk mencari keuntungan, melainkan juga terkait dengan urusan kepada Tuhannya.

Tobroni (Violita, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian artinya tuhan adalah pemimpin sejati yang mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani setiap manusia melalui pendekatan etis dan keteladanan.

Berdasarkan dua pendapat diatas disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual adalah seorang pemimpin yang mengarahkan bawahannya dengan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai agama yang diyakini sebagai pedoman dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan disini berarti dengan menggunakan kecerdasan spiritualnya seperti rohani, jiwa, dan hati nuraninya dalam kegiatan kepemimpinannya, karena pemimpin yang

berdasarkan nilai spiritual yang baik akan menganggap jabatannya hanyalah amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan menerima segala resiko, ketika ada masalah tidak mudah untuk menghakimi maupun menyalahkan orang lain, tetapi akan mencari solusi yang terbaik untuk menyelesaikan masalah.

c. Karakteristik Kepemimpinan Spiritual

Astuti (Violita, 2018) mengemukakan karakteristik kepemimpinan spiritual yang berbasis etika religious, yaitu:

- 1) Kejujuran
- 2) Fokus terhadap amal sholeh
- 3) Keterbukaan dalam menerima sebuah perubahan
- 4) Disiplin terhadap kerja tetapi tetap fleksibel dalam menentukan sebuah kebijakan dan cerdas dengan tetap rendah hati
- 5) Memiliki kerendahan hati
- 6) Semangat melakukan amal sholeh
- 7) Menegakkan keadilan untuk siapapun baik untuk dirinya sendiri, keluarga, maupun orang lain

d. Indikator Kepemimpinan Spiritual

Menurut Fry (Violita, 2018) terdapat lima indikator kepemimpinan spiritual, yaitu:

- 1) *Vision*

Untuk memotivasi sebuah perubahan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, memiliki tiga fungsi yang pertama adalah dengan memperjelas arah umum dari perubahan tersebut, yang

kedua adalah menyederhanakan ratusan atau ribuan keputusan yang lebih rinci, yang terakhir adalah membantu lebih cepat dan efisien dalam mengkoordinasi tindakan atau pendapat seseorang yang berbeda sehingga tujuan sebuah organisasi dapat tercapai.

2) *Hope/faith*

Sebuah harapan atau sebuah keyakinan yang digunakan untuk meyakini setiap individu dalam proses mencapai tujuan, visi dan misi sebuah organisasi yang dipimpin.

3) *Altruistic Love*

Sebagai sikap atau sebuah perhatian, untuk diberikan kepada diri sendiri maupun orang lain.

4) *Meaning/ calling*

Membuktikan bahwa anggota organisasi percaya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan adalah penting, berarti, dan bermakna bagi mereka.

5) *Membership*

Dengan berpartisipasi, mengikutsertakan secara langsung dalam perusahaan akan membuat para anggota organisasi merasa dihargai atas segala pekerjaan yang telah mereka lakukan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi berpengaruh besar demi keberhasilan suatu perusahaan. Handoko (Farida, 2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas

jasa untuk kerja mereka. Hasibuan (Polate dan Uhing, 2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka untuk perusahaan atau organisasi.

b. Bentuk Kompensasi

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan ada dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu kompensasi yang diberikan secara langsung dapat berupa gaji, upah, dan insentif.

Menurut Farida (2017) terdapat tiga bentuk kompensasi langsung, yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa yang diberika secara periodik kepada karyawan dengan mempunyai jaminan yang pasti.

2) Upah

Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pekerja harian dengan pedoman atas perjanjian yang disepakati.

3) Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya diatas standar yang ditentukan.

Kompensasi tidak langsung yaitu kompensasi yang diberikan secara tidak langsung berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, fasilitas kendaraan, uang pensiun, pakaian dinas, perumahan, asuransi.

c. Tujuan Kompensasi

Farida (2017) menjelaskan ada beberapa tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

1) Ikatan kerjasama

Adanya pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pemimpin dan karyawan. Karyawan diberi tanggung jawab atas pekerjaannya sedangkan pemimpin wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian.

2) Kepuasan kerja

Dengan adanya kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya.

3) Pengadaan efektif

Apabila program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan semakin mudah.

4) Motivasi

Apabila kompensasi yang diberikan semakin besar maka pemimpin akan lebih mudah memotivasi karyawan.

5) Stabilitas karyawan

Dengan kompensasi yang adil dan layak maka akan meminimalisir adanya *turn over* karyawan.

6) Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup maka disiplin karyawan akan semakin baik dengan mentaati peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan kompensasi yang cukup baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Apabila program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah akan dapat dihindarkan.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (Rahma, 2018) terdapat indikator kompensasi secara umum, yaitu:

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Nitisemito (Sunarto, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Sedarmayanti (Fikri, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan dua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan baik berupa fisik yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan yang menimbulkan kesan menyenangkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (Fikri, 2019) menyatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu:

1) Penerangan ditempat kerja

Penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan akan membantu menciptakan karyawan dalam bekerja

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Sirkulasi adalah proses pergantian udara dalam ruang dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam.

3) Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan adalah bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang bersifat mengganggu pendengaran dan dapat menurunkan daya dengar seseorang yang terpapar.

4) Tata warna ditempat kerja

Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia, sebenarnya bagaimana memanfaatkan warna dalam suatu perusahaan, dalam arti warna apa yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.

5) Fasilitas

Fasilitas adalah suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

6) Musik ditempat kerja

7) Keamanan ditempat kerja

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (Sunarto, 2018) terdapat beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Sirkulasi udara
- 3) Kebisingan
- 4) Pewarnaan
- 5) Keamanan ditempat kerja

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (Sunarto, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Colquitt, LePine dan Wesson (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya atas peranannya dalam perusahaan dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri karyawan, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, cara berfikir, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaannya, yaitu jenis pekerjaan, pangkat golongan, kedudukan, jaminan finansial, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

c. Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja menurut beberapa ahli yang dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan yang ditulis oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

1) Teori keseimbangan

Wexley dan Yulk menyatakan bahwa komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity –in-equity*. *Input* adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya jumlah jam kerja.

Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah. *Comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seseorang karyawan dalam perusahaan yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya seorang karyawan merupakan hasil dari perbandingan antara *input – outcome* dirinya dengan karyawan lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas.

Tetapi apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

2) Teori perbedaan

Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas dan begitu pula sebaliknya.

3) Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila terpenuhinya kebutuhan yang dibutuhkannya dan begitu pula sebaliknya.

4) Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori dua faktor dari Herzberg

Dalam teori faktor yang menimbulkan rasa puas atau tidaknya seseorang itu ada dua, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor pemeliharaan meliputi kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, upah, keamanan kerja, dan kondisi kerja. Sedangkan faktor pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (Sutanto, 2013) terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1) *Work it self* (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) *Pay* (kepuasan terhadap gaji)

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

3) *Promotion* (kepuasan terhadap promosi)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) *Supervision* (kepuasan terhadap pengawasan)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya.

Bagi bawahan atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

5) *Co-workers* (kepuasan terhadap rekan kerja)

Rekan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.



B. Penelitian Terdahulu

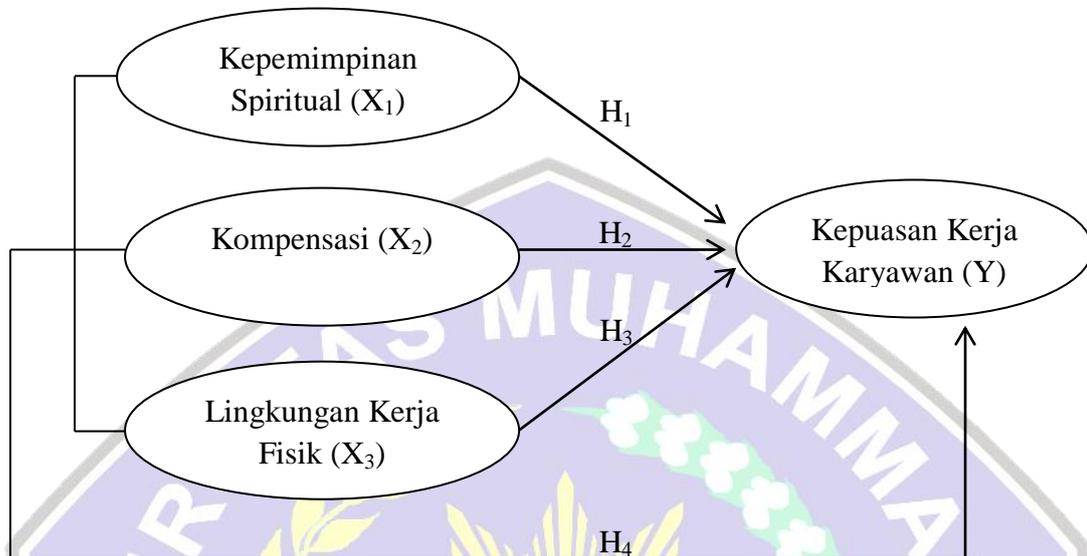
Tabel 1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Analisis Data	Hasil
Muhammad Zainuddin (2018)	Spiritual Leadership (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Lor In Hotel Solo
Devi Violita (2018)	Gaya Kepemimpinan Spiritual (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya
Rocky Polate dkk. (2015)	Kompensasi (X_1), Stres Kerja (X_2), Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado
Sunarto (2018)	Konflik Peran (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Konflik Peran, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dipo Sarana PT. KAI Kutoarjo
Andrew dkk. (2017)	Kepemimpinan Spiritual (X_1), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Manado

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal penelitian, 2020

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menguji pengaruh kepemimpinan spiritual, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

1. Kepemimpinan Spiritual (X₁) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Fry (Violita 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah sebuah nilai-nilai sikap, dan perilaku seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan, sikap kepemimpinan spiritual seperti saling menghargai, menghormati, dan membantu satu sama lain bahkan kepemimpinan spiritual memiliki perilaku yang berbeda dengan kepemimpinan yang lainnya karena kepemimpinan spiritual bukanlah hanya dipandang terkait

urusan dengan manusia atau bisnis untuk mencari keuntungan, melainkan juga terkait dengan urusan kepada Tuhannya. Maka dari itu seorang pemimpin akan mampu memimpin dirinya dan karyawannya dengan mengacu pada nilai-nilai spiritual yaitu nilai-nilai agama yang diyakini.

Hasil penelitian terdahulu oleh Andrew dkk. (2017) membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Syariah Mandiri KC Manado, artinya kepemimpinan spiritual sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena model kepemimpinan ini dimana hubungan roh dan jiwa kita terhadap Tuhan, sumber kebenaran dapat kita aplikasikan secara universal terhadap sesama. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Roti Bolu di Magetan.

2. Kompensasi (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Handoko (Farida, 2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi atau imbalan. Kompensasi menjadi sangat penting karena dengan kompensasi yang diterima, karyawan dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya dapat menentukan kualitas kerja karyawan. Maka dari itu pemberian kompensasi merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan

untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi juga mengharapkan balas jasa atas hasil yang telah diberikan.

Penelitian terdahulu oleh Polate Rocky dkk. (2015) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado, yang artinya dengan kompensasi yang sesuai maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Roti Bolu di Magetan.

3. Lingkungan Kerja Fisik (X₃) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Sedarmayanti (Fikri, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan misalnya soal musik yang merdu, meskipun kelihatan remeh tetapi besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, yaitu dapat mengurangi rasa kelelahan dalam bekerja. Maka dari itu lingkungan kerja yang nyaman, segar, dan memenuhi standart kebutuhan yang layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian terdahulu oleh Sunarto (2018) membuktikan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan reliabel terhadap kepuasan kerja di Dipo Sarana PT. KAI Kutoarjo, yang artinya bahwa lingkungan kerja fisik merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada didalam maupun diluar dirinya yang akan meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Roti Bolu di Magetan.

4. Kepemimpinan Spiritual (X₁), Kompensasi (X₂), Lingkungan Kerja Fisik (X₃) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pada proses penyusunan H₁, H₂, H₃ peneliti dapat menarik kesimpulan dengan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Diduga Kepemimpinan Spiritual, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Roti Bolu di Magetan.