

BAB VI

MANFAAT PENGEMBANGAN KARYAWAN BERBASIS

SPIRITUAL COMPANY

6.1 Pendahuluan

Waroeng Group melakukan pengembangan berbasis *spiritual company* karena ingin mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan tuntunan Rasul dan memiliki karyawan yang berakhlak mulia. Penerapan pengembangan berbasis *spiritual company* di Waroeng Group dibagi menjadi empat tahap yaitu, penilaian kebutuhan pengembangan, merancang desain kebutuhan pengembangan, implementasi pengembangan, dan evaluasi hasil. Yang membedakan pengembangan di Waroeng Group dengan perusahaan lain ada pada tujuan, materi, dan hasil yang diperoleh.

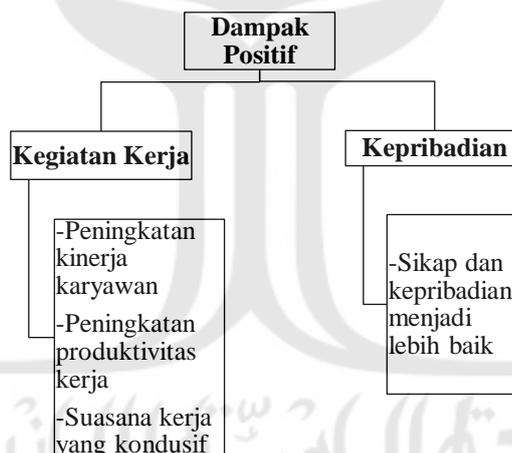
Pada bab ini akan menjelaskan manfaat apa saja yang didapat Waroeng Group setelah menerapkan pengembangan berbasis *spiritual company*. Waroeng Group sudah menerapkan *spiritual company* sejak tahun 2010 sehingga dampaknya sudah dapat dirasakan saat ini. Manfaat dapat dirasakan baik pada saat kegiatan kerja maupun pada kepribadian karyawan. Manfaat yang didapatkan ini membawa dampak tidak hanya untuk perusahaan, tetapi juga untuk para karyawan dan orang-orang disekitar mereka.

Walaupun masih banyak hal yang belum diterapkan pada pengembangan di Waroeng Group, seperti evaluasi pengembangan yang dinilai dengan angka, namun manfaat yang didapat dapat dilihat tanpa perlu

pengukuran angka. Hasil pencarian informasi dengan ketiga narasumber di Waroeng Group yaitu, Pak Rinto yang menjabat sebagai direktur, Pak Agung sebagai koordinator HRD dan Pak Mushab sebagai koordinator *training center* sudah cukup lengkap untuk memperoleh temuan penelitian. Bisa dibilang Waroeng Group sudah berhasil dalam mencapai tujuannya melakukan pengembangan berbasis *spiritual company*. Dampak positif inilah yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil temuan di bab ini akan menguraikan manfaat apa saja yang sudah didapat Waroeng Group.

6.2 Temuan Penelitian

Tabel 6.2 Manfaat Pengembangan Karyawan Berbasis *Spiritual company*



Manfaat yang didapatkan Waroeng Group setelah menerapkan *spiritual company* dibedakan menjadi dua:

Kegiatan Kerja: manfaat yang didapatkan dari pengembangan berbasis *spiritual company* dapat dilihat peningkatan kinerja karyawan, produktivitas, dan suasana kerja yang nyaman dalam bekerja.

Kepribadian: memperbaiki kepribadian dan membentuk moral yang baik menjadi fokus utama Waroeng Group saat menerapkan *spiritual company*. Hal yang dapat dicapai setelah menerapkan pengembangan berbasis *spiritual company* adalah karakter dan sikap karyawan menjadi lebih baik sehingga jarang terjadi konflik antar rekan kerja.

6.2.1 Kegiatan Kerja

6.2.1.1 Peningkatan Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan. Menurut ketiga narasumber utama, kinerja karyawan di Waroeng Group menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pak Rinto selaku pimpinan tertinggi di Waroeng Group melihat kinerja karyawan saat ini lebih totalitas dan kesalahan dalam bekerja juga menurun.

“Dalam bekerja totalitas, loyalitas juga meningkat, *turnover* jauh berkurang...” (Rinto, 10/04/2019 13.51 WIB)

“Tingkat kesalahan pun sangat menurun, seperti salah input dikasir.” (Rinto, 10/04/2019 13.51 WIB)

Pak Bagus mendukung pernyataan Pak Rinto bahwa kinerja karyawan di Waroeng Group menjadi lebih baik.

“...meningkat ya, secara ilmu, keterampilan, kedisiplinan, dan akhlak juga meningkat. Secara spiritual karyawan menjadi lebih aktif dan kinerjanya lebih baik.” (Bagus, 15/04/2019 9.11 WIB)

Hal yang sama juga diungkapkan Pak Agung, beliau melihat bahwa kinerja karyawan saat ini menjadi lebih baik. Serupa dengan yang diungkapkan Pak Rinto dan Pak Bagus bahwa peningkatan kinerja seperti kedisiplinan dan tanggung jawab sangat terlihat.

“Kalau dari sisi kinerja menjadi lebih baik dari sebelum diterapkan, seperti misalnya kedisiplinan karyawan ini meningkat. Apalagi jika sudah diberi tugas dan tanggung jawab ya mereka akan berusaha untuk amanah.” (Agung, 09/04/2019 08.30 WIB)

Pak Okta sebagai narasumber pendukung Pak Agung juga mengatakan bahwa pengembangan dapat menghasilkan banyak manfaat.

“...yang pasti *skill* meningkat, wawasan meningkat, ilmunya bertambah.” (Okta, 22/04/2019 10.52 WIB)

Begitu pula dengan pernyataan Pak Mushab, beliau menilai bahwa setelah melakukan pengembangan berbasis *spiritual company* kerjasama tim menjadi lebih baik.

“...kalau sekarang setelah dikembangkan ya pelayanannya lebih baik, operasionalnya lebih tertata dan terstruktur.” (Mushab, 22/04/2019 09.58 WIB)

“Kalau dari karyawan ya ada perkembangan seperti koordinasi antar karyawan, kritisnya mereka, dan spiritualitas juga tetapi belum ada sistem *scoring* yang terukur.” (Mushab, 22/04/2019 09.58 WIB)

6.2.1.2 Peningkatan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan kerja karyawan yang dapat mencapai hasil dengan cara yang efektif dan efisien. Pak Rinto menilai bahwa produktivitas kerja mengalami peningkatan dan bisa dilihat dari tingkat kesalahan yang terjadi.

“...pasti produktivitas dan efektifitas juga meningkat. Tingkat kesalahan pun sangat menurun, seperti salah *input* dikasir.” (Rinto, 10/04/2019 13.51 WIB)

Pak Agung juga menilai bahwa produktivitas kerja mengalami peningkatan. Hal tersebut bisa dilihat dari bagaimana karyawan dapat memanfaatkan alat-alat dapur seefisien mungkin.

“Jelas produktivitasnya meningkat.” (Agung, 09/04/2019 08.30 WIB)

“...dari operasional yang dulunya pemborosan, sekarang jadi lebih efektif. Seperti misalnya, alat-alat dapur yang dulunya kurang efektif penggunaannya, setelah mengikuti pengembangan karyawan jadi bisa menggunakan alat-alat tersebut seefektif mungkin.” (Agung, 09/04/2019 08.30 WIB)

Hal serupa juga diungkapkan Pak Mushab, beliau menilai hasil dari peningkatan produktivitas adalah menurunnya komplain pelanggan.

“Mayoritas sih menjadi lebih baik untuk diri sendiri. Kalau dari segi komplain tu tidak sebanyak dulu.” (Mushab, 22/04/2019 09.58 WIB)

6.2.1.3 Suasana Kerja yang Kondusif

Perusahaan yang memiliki budaya organisasi kekeluargaan dapat menciptakan suasana bekerja yang nyaman dan kondusif. Begitulah yang diungkapkan oleh Pak Agung bahwa jika karyawan memiliki dasar agama yang baik, hal tersebut akan berdampak pada saat bekerja.

“Hal ini untuk memotivasi karyawan agar memiliki dasar agama yang jelas sesuai dengan Al-qur’an dan Al-Hadist sehingga suasana kerja perusahaan menjadi kondusif. Selain itu juga loyalitas karyawan tinggi karena merasa nyaman berada disini” (Agung, 09/04/2019 08.30 WIB)

Pernyataan Pak Agung didukung oleh Bu Yuni sebagai staf HRD. Beliau melihat suasana kerja yang kondusif berdampak pada jarang terjadi konflik antar karyawan.

“...kerjanya jadi lebih kondusif dan tidak banyak permasalahan. Walaupun konflik tetap ada, namun hanya sedikit karena sangat sudah berkurang.” (Yuni, 12/04/2019 10.21 WIB)

Pernyataan yang sama diungkapkan oleh Pak Mushab. Beliau melihat saat ini jarang terjadi konflik yang ditimbulkan karyawan dan suasana bekerja menjadi nyaman.

“Saya lihat juga sekarang ini jarang terjadi konflik antar karyawan ya, suasana saat bekerja tu nyaman.” (Mushab, 22/04/2019 09.58 WIB)

Pak Shohibul juga mendukung pernyataan Pak Mushab, beliau merasa karyawan menjadi nyaman saat bekerja karena merasa memiliki perusahaan dan jarang terjadi konflik.

“...membuat karyawan nyaman dan kondusif dalam bekerja karena jarang terjadi konflik dan juga rasa memiliki perusahaan. Yang paling terasa juga loyalitas karyawan yang lebih nyaman disini daripada perusahaan lain” (Shohibul, 11/04/2019 10.39 WIB)

6.2.2 Kepribadian

6.2.2.1 Sikap dan Kepribadian Menjadi Lebih Baik

Pengembangan dengan memberikan nilai-nilai Islam memiliki tujuan untuk membentuk karakter dan akhlak karyawan menjadi lebih baik lagi. Dari

penuturan narasumber bisa dilihat bahwa tujuan tersebut sudah tercapai. Pak Rinto berkata bahwa saat ini akhlak karyawan sudah meningkat.

“Dari sisi peningkatan akhlak dan efisiensi. Pada intinya pribadi yang baik akan melakukan hal yang baik juga.” (Rinto, 10/04/2019 13.51 WIB)

Sedangkan menurut Pak Agung keberhasilan program *spiritual company* dapat dilihat dari sikap dan sifat karyawan yang menjadi lebih baik tidak hanya dikantor tetapi juga dikehidupan sehari-hari.

“Jadi ini adalah bukti dari keberhasilan program *spiritual company*. Komitmen mereka terhadap program-program ini sudah diterapkan pada diri sendiri dan kehidupan sehari-hari.” (Agung, 09/04/2019 08.30 WIB)

Pernyataan tersebut didukung oleh Bu Yuni yang merupakan staf HRD. Beliau menilai sikap karyawan menjadi jauh lebih baik dan sopan.

“Dampaknya sangat besar terutama dari sisi *attitude* yang jauh lebih sopan, karakter yang menjadi disiplin, dan loyalitas yg meningkat.” (Yuni, 12/04/2019 10.21 WIB)

Menurut Pak Mushab, kepribadian karyawan yang paling terlihat adalah pada kejujuran. Ini adalah bukti bahwa program *spiritual company* berhasil untuk membentuk kepribadian karyawan menjadi berakhlak baik.

“Hasil yang paling kelihatan itu nilai kejujuran karyawan. Bisa dilihat, jika ada barang pelanggan yang ketinggalan di outlet itu pasti diamankan oleh karyawan gak diambil. Jadi, outputnya lebih ke karakter.” (Mushab, 22/04/2019 09.58 WIB)

“*Alhamdulillah* disini hasil yang diapat itu nilai kejujuran meningkat, lalu untuk melakukan pendekatan dengan karyawan itu juga lebih gampang.” (Mushab, 22/04/2019 09.58 WIB)

Pak Shohibul mendukung pernyataan Pak Mushab bahwa program *spiritual company* berdampak pada akhlak karyawan yang menjadi lebih baik. Hal ini terlihat dari sikap karyawan menjadi lebih bersyukur.

“Secara kepribadian sangat terasa, bisa dilihat karena penerapan *spiritual company* ini karyawan menjadi pribadi yang selalu bersyukur sehingga pada saat bekerja pun tidak banyak memberontak seperti merasa gajinya kurang.” (Shohibul, 11/04/2019 10.39 WIB)

6.3 Ringkasan Hasil Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan manfaat apa saja yang didapat Waroeng Group setelah melakukan pengembangan berbasis *spiritual company*. Dampak positif dari penerapan pengembangan berbasis *spiritual company* memberi manfaat besar baik untuk perusahaan, individu itu sendiri, dan orang disekitar mereka. Informasi ini didapat dari ketiga narasumber yaitu, Pak Rinto yang menjabat sebagai direktur, Pak Agung selaku koordinator HRD, dan Pak Mushab yang merupakan koordinator *trining center*.

Tabel 6.3

Manfaat Pengembangan Karyawan Berbasis *Spiritual company*

No.	Temuan Penelitian		Narasumber Penelitian		
			Pak Rinto	Pak Agung	Pak Mushab
1.	Kegiatan Kerja	Peningkatan Kinerja Karyawan	✓	✓	✓
		Peningkatan Produktivitas Kerja	✓	✓	✓
		Suasana Kerja yang Kondusif		✓	✓
2.	Kepribadian	Sikap dan Kepribadian Menjadi Lebih Baik	✓	✓	✓

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa mereka merasakan manfaat yang sama dari penerapan pengembangan berbasis *spiritual company*. Ketiga narasumber memiliki jawaban yang hampir sama saat ditanya apa saja manfaat yang terjadi setelah melakukan pengembangan berbasis *spiritual company*. Manfaat yang didapat berpengaruh untuk kegiatan kerja dan kepribadian karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Waroeng Group sudah berhasil dalam mencapai tujuan untuk melakukan pengembangan berbasis *spiritual company*. Dampak positif ini dapat membawa manfaat baik untuk perusahaan maupun individu itu sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga narasumber melihat adanya peningkatan pada kinerja karyawan dan produktivitas saat kerja. Peningkatan kinerja dapat dilihat dari kedisiplinan dan totalitas saat bekerja, lalu bertanggung jawab dan amanah dalam melaksanakan tugas, kerjasama tim yang baik, loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan pelayanan di outlet juga lebih baik. Faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karena pada saat pelaksanaan pengembangan karyawan dididik supaya memiliki dasar agama yang baik. Sehingga, karyawan memahami bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah. Dari situlah, karyawan menjadi pribadi yang amanah dalam menjalankan tugas dan berdampak pada kinerja mereka saat bekerja. Kinerja karyawan yang baik dapat berdampak pula pada produktivitas pada saat mereka bekerja. Menurut ketiga narasumber, produktivitas ini berpengaruh pada penurunan kesalahan pada saat bekerja sehingga berdampak pada penurunan komplain pelanggan. Selain itu, dari sisi pemrosesan operasional juga menurun karena setelah dilatih karyawan dapat

memanfaatkan alat-alat dapur dengan baik. Sebelum dilakukan pengembangan, karyawan tidak dapat memanfaatkan alat-alat dapur secara sefektif karena tidak paham cara menggunakannya.

Melakukan pengembangan berbasis *spiritual company* juga membawa dampak pada suasana bekerja yang kondusif dan nyaman. Hal ini diungkapkan oleh narasumber bahwa suasana bekerja yang kondusif berdampak pada jarang terjadinya konflik antar karyawan. Peneliti menemukan bahwa budaya organisasi yang diterapkan Waroeng Group bersifat kekeluargaan sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Suasana yang nyaman dan kondusif ini dikarenakan kepribadian dan sikap karyawan yang baik. Seperti tujuan awal pelaksanaan pengembangan berbasis *spiritual company* adalah untuk mendapatkan karyawan yang berakhlak mulia. Menurut narasumber, dampak positif yang paling terasa pada diri karyawan ada pada kejujuran dan sikap yang sopan.

6.4 Diskusi Hasil

Hasil penelitian menemukan berberapa manfaat yang didapat Waroeng Group setelah melakukan pengembangan berbasis *spiritual company*. Manfaat tersebut dibagi menjadi dua kategori yaitu, manfaat untuk kegiatan kerja dan manfaat untuk kepribadian karyawan. Manfaat yang didapat sesuai dengan tujuan dilakukannya pengembangan yaitu untuk mencapai visi misi perusahaan dan untuk mendapatkan karyawan yang berakhlak baik. Pada kegiatan kerja, menghasilkan manfaat yang berdampak untuk kinerja karyawan dan produktivitas saat bekerja. Selain itu, pengembangan berbasis *spiritual company* menghasilkan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini terjadi karena karyawan dididik

untuk memahami dasar-dasar agama sehingga, berdampak pada perbaikan sikap dan kepribadian mereka.

Perusahaan yang menerapkan *spiritual company* membawa manfaat lebih banyak dibandingkan perusahaan *non spiritual* karena selain mengembangkan karyawan dari sisi kemampuan, juga dapat mengembangkan karyawan dari sisi moral. Dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Irzal, *et. al* (2017) dimana penelitian dilakukan pada perusahaan *non spiritual* yaitu media online detikawanua.com. Dari hasil penelitian menemukan hasil bahwa program pengembangan yang dilakukan perusahaan membawa dampak pada peningkatan kinerja karyawan saja, itupun tidak terlalu signifikan. Menurut penelitian tersebut program pengembangan yang dilakukan tidak menghasilkan perubahan pada sikap dan kepribadian karyawan. Berbeda dengan perusahaan yang menerapkan *spiritual company* seperti Waroeng Group bahwa manfaat dari penerapan program pengembangan tidak hanya dari sisi kinerja tetapi juga kepribadian karyawan. Dengan melakukan pengembangan berbasis *spiritual company* dapat membantu perusahaan untuk memperbaiki tidak hanya dari sisi kinerja dan produktivitas saja tetapi juga dari sisi perbaikan kepribadian karyawan.

Penerapan konsep *spiritual company* membawa manfaat bagi perusahaan dapat dilihat dari peningkatan kejujuran, kinerja, dan produktivitas karyawan. Hal ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Astriati (2018) pada perusahaan percetakan Mangrove Yogyakarta. Percetakan Mangrove berdiri pada tahun 2002 dengan menggunakan konsep *non spiritual*. Banyaknya masalah ketidakjujuran dan ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh karyawan membuat perusahaan terus

mencari solusi dari banyaknya kendala yang dialami terutama pada pengelolaan karyawan. Lalu, pada tahun 2011 Percetakan Mangrove mulai menerapkan konsep *spiritual company* dan dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa setelah menerapkan konsep *spiritual company* membawa dampak pada penurunan pelanggaran dan meningkatnya kualitas kinerja karyawan. Selain itu, karyawan merasa nyaman dengan adanya sistem baru yang diterapkan karena kondisi lingkungan yang mendukung terutama untuk melaksanakan ibadah. Hal ini serupa dengan yang penulis temukan pada Waroeng Group setelah menerapkan program *spiritual company*. Waroeng Group merasakan dampak yang sangat jelas dari tingkat kejujuran dan kedisiplinan karyawan. Hal inilah yang membedakan perusahaan *non spiritual company* dengan perusahaan yang menerapkan *spiritual company*.

Ada pula penelitian yang dilakukan Firawati (2013) di Alfah *Bakery* yang mengungkapkan bahwa hasil dari penerapan manajemen spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan ini disebabkan karena kekeluargaan yang ditanamkan sehingga komunikasi yang terjalin antara *owner* dan karyawan juga baik dan karyawan merasan bahagia. Hasil yang serupa juga didapatkan penulis di Waroeng Group. Pada Waroeng Group, hasil dari pengembangan berbasis *spiritual company* terhadap kinerja terjadi karena dalam menjalankan bisnis, perusahaan menanamkan rasa kekeluargaan yang membuat karyawan nyaman sehingga totalitas dalam bekerja. Kenyamanan suasana kerja menjadikan karyawan merasa bahagia dan merasa memiliki perusahaan.

Sehingga, dalam bekerja pun menjadi lebih totalitas karena sudah mendapatkan kenyamanan batin.

Temuan yang sama juga dilakukan oleh Isti'adzah (2017) yang dilakukan di Ayam Bakar Wong Solo. Dari hasil penelitian tersebut membawa dampak yang signifikan terhadap kinerja dan spiritualitas karyawan. Dalam bekerja karyawan tidak pernah melupakan akhirat sehingga memberikan rasa tenang, nyaman, dan rasa tanggung jawab. Hasil dari penelitian ini serupa seperti yang penulis dapatkan di Waroeng Group. Penulis menemukan bahwa peningkatan kinerja yang terjadi karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang akan dipertanggung jawabkan diakhirat. Sehingga dalam bekerja harus amanah dengan tugas yang diemban. Peningkatan kinerja juga dikarenakan karyawan merasa tenang dan nyaman saat bekerja.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ghofar (2018) di Iga Bakar Mas Giri mengenai manfaat dari pengembangan berbasis spiritual terhadap kinerja. Penelitian ini mengungkapkan bahwa *spiritual management* yang diterapkan pada karyawan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan loyalitas yang tinggi. Pada penelitian yang dilakukan penulis di Waroeng Group menemukan hasil bahwa pengembangan berbasis *spiritual company* selain dapat meningkatkan kinerja juga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini terjadi karena karena mendapatkan kenyamanan secara batin dengan aktivitas spiritual, sehingga dapat bekerja dengan sepenuh hati. Kenyamanan dalam bekerja juga mempengaruhi kondusifitas lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik juga dapat mengurangi konflik antar karyawan.

Namun, terdapat perbedaan manfaat yang didapat dari penerapan pengembangan berbasis *spiritual company* antara Waroeng Group dengan Iga Bakar Mas Giri. Menurut penelitian Ghofar (2018) bahwa Iga Bakar Mas Giri tidak menerapkan target omset harian karena rumah makan tersebut berpendapat bahwa seandainya omset menurut berarti karyawan harus *muhasabah* apakah ada suatu dosa yang dilakukan. Hal ini berbeda dengan yang peneliti temukan pada Waroeng Group. Tujuan dari melakukan pelatihan dan pengembangan adalah untuk mencapai target dan tujuan perusahaan oleh karena itu tentu saja Waroeng Group menetapkan target tertentu untuk mencapai tujuan. Dari situlah keberhasilan program pengembangan dapat dinilai, dengan kinerja, produktivitas dan perilaku yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Karena salah satu indikator untuk melihat kinerja dan produktivitas karyawan adalah dari omset dan tercapainya tujuan perusahaan. Walaupun semua kembali lagi kepada Yang Maha Kuasa bahwa rezeki sudah ada yang mengatur, namun perusahaan tetap harus memiliki target dan catatan keuangan yang terstruktur dengan baik. Penerapan *spiritual company* memang didasarkan pada Al-Qur'an dan Al Haddist, namun perusahaan harus memiliki ambisi dan usaha lebih untuk dapat mengembangkan perusahaan.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Rahmawati (2016) bahwa pengembangan di BMT Muamalah Limpung menghasilkan peningkatan kualitas dan perilaku karyawan yang bersifat *siddiq, amanah, fathanah, dan tabligh*. Untuk mendapatkan karyawan yang luar biasa harus memberikan pelatihan berupa moral dan spiritual. Hasil serupa juga penulis dapatkan di Waroeng Group yang

mengungkapkan bahwa karyawan adalah aset yang berharga dalam perusahaan sehingga dalam untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan berakhlak baik harus ditunjang dengan fasilitas pengembangan yang memadai. Waroeng Group memberikan fasilitas kepada karyawan dalam rangka untuk meningkatkan akhlak dan ilmu agama yang berupa ustadz pembimbing disetiap outlet. Ustadz pembimbing ini memonitor segala kegiatan *spiritual company* yang diadakan Waroeng Group.

Hasil penelitian diatas serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan penulis. Manfaat yang didapatkan Waroeng Group dalam menerapkan pengembangan berbasis *spiritual company* dibagi menjadi dua kateogri yaitu, manfaat untuk kegiatan kerja dan manfaat untuk kepribadian peserta. Manfaat yang didapat untuk kegiatan kerja berdampak untuk perusahaan, karyawan, dan juga orang disekitarnya. Dampak yang dirasakan perusahaan adalah produktivitas dan kinerja karyawan yang menjadi lebih baik. Sedangkan dampak yang dirasakan oleh karyawan dan orang disekitarnya ada pada perbaikan sikap dan kepribadian. Perbaikan sikap dan kepribadaian terjadi karena dengan mengikuti pengembangan karyawan diberikan dasar-dasar agama yang jelas sehingga memberikan kesadaran untuk memperbaiki diri. Dari perubahan sikap dan kepribadian tersebut menghasilkan suasana kerja yang nyaman karena jaranganya terjadi konflik antar karyawan.

Pengembangan berbasis *spiritual company* membawa dampak pada peningkatan kualitas karyawan baik dari sisi keterampilan, sikap, pengetahuan, dan juga moral. Moral merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam

menjalankan bisnis dan mencapai tujuannya. Untuk mewujudkan cita-cita perusahaan harus ditunjang dengan fasilitas dan pengembangan yang memadai. Waroeng Group sudah memberikan fasilitas tersebut yaitu dengan melakukan pengembangan berbasis *spiritual company* sehingga dapat membentuk kepribadian dan moral karyawan karena perusahaan memberikan dasar-dasar ilmu agama. Penulis melihat bahwa Waroeng Group sudah pada tahap dimana dapat mencapai tujuan perusahaan dalam menerapkan *spiritual company*.



BAB VII

PENGEMBANGAN KARYAWAN BERBASIS *SPIRITUAL COMPANY* PADA WAROENG GROUP

Sumber daya manusia disebut sebagai aset perusahaan yang harus dijaga dan selalu dikembangkan agar dapat menggapai visi dan misi perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tentu saja harus memiliki sistem pelatihan dan pengembangan yang baik. Seperti pernyataan Rowley & Jackson (2012) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, dan juga kompetensi lainnya untuk dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan seperti, pembelajaran organisasi, *leadership*, dan manajemen pengetahuan untuk peningkatan kinerja.

Pengembangan SDM merupakan suatu proses untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan karyawan dapat ditingkatkan dengan kegiatan pelatihan dan pendidikan. Pelatihan diperuntukan karyawan yang kurang terampil dalam menjalankan tugasnya. Sehingga pelatihan bertujuan untuk memberikan pembelajaran mengenai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk saat ini. Sedangkan pengembangan bertujuan untuk memberikan pembelajaran yang dapat melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus pada jangka panjang. Pengembangan dilakukan untuk mempersiapkan para karyawan agar tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi.

Setiap perusahaan memiliki budaya ditanamkan dan prinsip dasar yang digunakan untuk mengelola karyawannya. Salah satu konsep bisnis yang saat ini mulai marak diterapkan pada beberapa perusahaan adalah *spiritual company*. *Spiritual company* yang dimaksud adalah gabungan antara konsep manajemen moderen dengan nilai-nilai spiritual. Spiritualitas memiliki makna sebagai akar dari nilai-nilai didalam diri manusia yang melebihi kesejahteraan materi. Spiritual sering diartikan sebagai hal yang berhubungan dengan agama. Dengan begitu, suatu perusahaan yang menerapkan konsep *spiritual company* dalam menjalankan aktivitas bisnisnya tidak hanya berfokus untuk mendapatkan keuntungan secara materil namun, juga keuntungan secara spiritual.

Ketika suatu perusahaan menerapkan *spiritual company* sebagai prinsip dalam menjalankan bisnis, harus sejalan dengan perilaku dan *mindset* karyawan. Sehingga, karyawan perlu diberikan pemahaman mengenai *spiritual company*. Termasuk saat menerapkan pengembangan harus didasari dengan nilai-nilai spiritual. Menerapkan konsep *spiritual company* pada perusahaan dapat membangun kesadaran dan kecerdasan emosional yang baik bagi karyawan. Pengembangan spiritual bertujuan untuk membentuk karakter karyawan agar menjadi lebih baik dan memberi pemahaman bahwa hidup tidak hanya sekedar untuk materi.

Salah satu perusahaan yang menerapkan *spiritual company* dalam menjalankan bisnis adalah Waroeng Group. Waroeng Group terdiri dari Joglo Semar, Bebek H. Slamet yang berada di Jogja, Malang, dan Lampung, The Icon yang berada di Bali, The Cafe yang berada di Medan, dan Waroeng Steak and

Shake yang berada di hampir seluruh Indonesia. Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya, Waoreng Group menggunakan prinsip yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Pada penelitian ini penulis menemukan cara penerapan pengembangan berbasis *spiritual company* dan manfaat apa yang didapat Waroeng Group dari penerapan tersebut.

Pada penelitian ini penulis menemukan hasil bagaimana cara penerapan pengembangan berbasis *spiritual company* dan manfaat apa saja yang didapatkan dari penerapan tersebut. Program pengembangan yang akan penulis jabarkan pada bab ini terdiri dari pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dilakukan guna memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan untuk pekerjaan saat ini. Sedangkan pengembangan dilakukan untuk mempersiapkan karyawan agar sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi. Baik pengembangan maupun pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sehingga penerapan program pengembangan pada Waroeng Group terdiri dari pelatihan dan pengembangan itu sendiri. Penulis mendapatkan informasi dari narasumber yang merupakan karyawan Waroeng Group yaitu, Pak Rinto selaku direktur, Pak Agung selaku koordinator HRD, dan Pak Mushab selaku koordinator *training center*.

Dalam bab ini berisi diskusi dari bab sebelumnya mengenai konsep dan tujuan dari penerapan *spiritual company*, cara penerapan pengembangan berbasis *spiritual company* dan manfaat apa yang didapat.

7.1 Konsep *Spiritual company* yang Diterapkan Waroeng Group

Berikut adalah tabel untuk memperlihatkan bahwa penerapan *spiritual company* membawa dampak pada peningkatan kejujuran karyawan, tingkat produktivitas dalam bekerja, dan tingkat kedisiplinan dalam bekerja. Tabel berikut diambil dari hasil wawancara dengan narasumber Waroeng Group.

No.	Indikator	Meningkat	Tetap	Menurun	Kutipan
1.	Tingkat Kejujuran	✓			<p>“...untuk dampak dari penerapan pengembangan secara spiritual sendiri juga mengalami peningkatan seperti kejujuran dan kedisiplinan karena dari sisi akhlak pun menjadi lebih baik.” (Agung, 09/04/2019 08.30 WIB)</p> <p>“Hasil yang paling kelihatan itu nilai kejujuran...” (Mushab, 22/04/2019 09.58 WIB)</p>
2.	Tingkat Produktivitas Kerja	✓			<p>“Dalam bekerja totalitas, yang pasti produktivitas dan efektifitas juga meningkat.” (Rinto, 10/04/2019 13.51 WIB)</p> <p>“...dari operasional yang dulunya pemborosan, sekarang jadi lebih efektif. Seperti misalnya, alat-alat dapur yang dulunya kurang efektif penggunaannya, setelah mengikuti pengembangan karyawan jadi bisa menggunakan alat-alat tersebut seefektif mungkin.” (Agung, 09/04/2019 08.30 WIB)</p> <p>“Hasilnya sendiri <i>sih</i> kalau saya persentase untuk <i>skill</i> karyawan dalam bekerja</p>

					itu 15%-20%. Kalau untuk menjadi lebih baik untuk dirinya sendiri itu sekitar 40%. Mayoritas sih menjadi lebih baik untuk diri sendiri. Kalau dari segi komplain tidak sebanyak dulu. Kalau dari karyawan ya ada perkembangan seperti koordinasi antar karyawan, kritisnya mereka, dan spiritualitas juga tetapi belum ada sistem <i>scoring</i> yang terukur.” (Mushab, 22/04/2019 09.58 WIB)
3.	Tingkat Kedisiplinan Dalam Bekerja	✓			<p>“...seperti misalnya kedisiplinan karyawan ini meningkat. Apalagi jika sudah diberi tugas dan tanggung jawab ya mereka akan berusaha untuk amanah.” (Agung, 09/04/2019 08.30 WIB)</p> <p>“Tingkat kesalahan pun sangat menurun, seperti salah <i>input</i> dikasir.” (Rinto, 10/04/2019 13.51 WIB)</p> <p>“Dalam bekerja totalitas, loyalitas juga meningkat, <i>turnover</i> jauh berkurang.” (Rinto, 10/04/2019 13.51 WIB)</p>

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Isti’adzah (2017) di Ayam Bakar Wong Solo. Dalam penelitiannya ditemukan kesamaan tujuan dengan Waroeng Group dalam menjalankan bisnis berlandaskan nilai-nilai Islam. Isti’adzah (2017) menuliskan bahwa tujuan dari penerapan *spiritual company* adalah agar tidak melupakan unsur akhirat saat bekerja. Hal tersebut juga menjadi tujuan utama Waroeng Group dalam menerapkan *spiritual company* agar selalu mengingat

akhirat dalam menjalankan segala kativitas. Selain itu, kesamaan lainnya dengan Waroeng Group adalah dalam mengoperasikan bisnis termasuk dalam melakukan pengembangan selalu berpedoman pada Al-Qur'an dan Al-Haddist sehingga merujuk pada apa yang diperintahkan dan dilarang Allah. Selain itu, kegiatan *spiritual company* yang dilakukan juga memiliki kesamaan dengan Waroeng Group yaitu dengan mengadakan kultum, pengajian rutin, dan membaca Al-Qur'an.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2017) di Multazam Hotel juga mendapatkan hasil yang serupa dengan Waroeng Group. Menurut penelitian yang dilakukan Fauzi (2017) menyatakan bahwa tujuan dari menjalankan bisnis berlandaskan nilai spiritual adalah untuk mendapatkan berkah dan rezeki yang *halalan toyyiban*. Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh narasumber di Waroeng Group bahwa menjalankan bisnis tidak semata-mata hanya mengharapkan keuntungan materi namun juga mencari rezeki dengan cara yang halal dan dapat dipertanggung jawabkan diakhirat. Menurut hasil penelitian, Waroeng Group sangat mengedepankan untuk mencari keberkahan dari Allah memaknai bekerja adalah bagian dari ibadah.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Oktina (2012) di PT. Toha Putra bahwa karyawan yang bekerja tidak merasa keberatan dengan penerapan manajemen berbasis Islam. Karyawan di Toha Putra merasa senang dengan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kebebasan dalam beribadah karena perusahaan ingin menjadikan karyawan bekerja sebagai bekal diakhirat dan tempat bertobat. Hal ini sama seperti yang penulis dapatkan di Waroeng

Group. Narasumber di Waroeng Group menyatakan bahwa perusahaan memberikan kebebasan dalam bekerja sehingga dapat memberikan kenyamanan untuk karyawannya. Sesuai dengan tujuan utama Waroeng Group menerapkan *spiritual company* selalu mengingat akhirat dalam bekerja agar mendapatkan ridho Allah dalam menjalankan bisnis.

Ada pula penelitian yang dilakukan oleh Ghofar (2018) pada Iga Bakar Mas Giri. Secara garis besar prinsip utama Iga Bakar Mas Giri menerapkan konsep spiritual management adalah untuk menyajikan makanan dan minuman yang *halalan thayyiban*. Hal ini serupa dengan prinsip yang pernah diungkapkan oleh narasumber bahwa Waroeng Group berpedoman pada *halalan thayyiban* pada penerapan proses bisnisnya. Namun terdapat perbedaan yang ditemukan pada penelitian Ghofar (2018) bahwa Iga Bakar Mas Giri memiliki prinsip bekerja sebagai jihad sebagaimana visi dan misi perusahaan. Jihad yang dimaksud adalah upaya sungguh-sungguh melakukan segala sesuatu pekerjaan walaupun akan mendapat kesulitan dan kelelahan. Prinsip tersebut tidak ditemukan pada penelitian di Waroeng Group. Waroeng Group memiliki prinsip bekerja untuk beribadah. Walaupun pada pelaksanaannya dalam bekerja karyawan pasti akan bersungguh-sungguh menjalankan tugas tetapi hal tersebut tidak menjadikan visi misi utama Waroeng Group dalam penerapan *spiritual company*.

Hasil penelitian yang diungkapkan oleh ketiga narasumber menunjukkan bahwa konsep *spiritual company* yang diterapkan Waroeng Group hampir sama dengan perusahaan berbasis spiritual lainnya. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa narasumber memaknai konsep *spiritual company* sebagai sebuah bisnis

yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Dan *spiritual company* juga dianggap sebagai kegiatan untuk menambah semangat keagamaan dalam bekerja. Hal ini bertujuan agar karyawan di Waroeng Group selalu mengingat akhirat dalam menjalankan segala aktivitasnya termasuk bekerja. Dan tujuan lainnya karena Waroeng Group ingin mendapatkan karyawan yang dapat meneladani sifat-sifat Rasul. Penerapan *spiritual company* ini tercipta karena *owner* Waroeng Group merasa memiliki tanggung jawab untuk dipertanggung jawabkan di akhirat akan apa terjadi pada bisnisnya termasuk dalam mengelola karyawan. Konsep *spiritual company* ini memadukan antara manajemen modern dengan nilai-nilai Islam. Dimana pada konsep manajemen modern hanya berfokus untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Sedangkan, pada konsep *spiritual company* fokusnya tidak hanya untuk memperoleh keuntungan secara materi tetapi juga keuntungan di akhirat.

7.2 Penerapan Pengembangan Karyawan Berbasis *Spiritual company*

Penelitian ini menemukan cara pelaksanaan pelatihan dan pengembangan berbasis *spiritual company* yang dilakukan Waroeng Group. Pelatihan pada Waroeng Group diperuntukan karyawan yang dinilai kurang terampil dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan dilakukan untuk segala bidang pekerjaan dengan memberikan ilmu yang dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan pengembangan pada Waroeng Group dilakukan untuk mempersiapkan karyawan agar sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan perusahaan, sehingga pengembangan difokuskan untuk pembelajaran jangka panjang. Kegiatan pelatihan dan

pengembangan tersebut memiliki tujuan yang sama untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2015) pada BMT Muamalat Limpung. Purwati (2015) mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan potensi dan kualitas karyawan agar menjadi pribadi yang luar biasa, perusahaan harus memberikan pelatihan dan pengembangan yang tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan tetapi juga moral dan spiritual. Penelitian tersebut sama dengan yang penulis dapatkan di Waroeng Group. Menurut penelitian bahwa tujuan dari menerapkan *spiritual company* adalah untuk mendapatkan ridho Allah dalam bekerja. Selain itu, juga untuk meningkatkan kualitas SDM baik dari sisi keterampilan maupun kepribadian. Oleh karena itu, fokus utama Waroeng Group dalam melakukan pelatihan dan pengembangan berbasis *spiritual company* adalah untuk membentuk kepribadian karyawan agar dapat meneladani sifat Rasul.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Hidayanti (2016) pada Industri Kreatif Nisrafa dengan perspektif syariah di Surakarta. Hidayanti (2016) mengungkapkan bahwa teknik pengembangan yang digunakan pada perusahaan berbasis spiritual dan non spiritual sebenarnya sama. Hanya saja pada perusahaan berbasis spiritual, dalam menjalankan kegiatan perusahaan dengan meneladani etika bisnis yang Rasul ajarkan dan selalu mengedepankan kemaslahatan. Penelitian ini serupa dengan yang terjadi di Waroeng Group. Dalam melakukan pelatihan dan pengembangan, Waroeng Group menggunakan metode yang sama dengan perusahaan pada umumnya hanya saja perbedaannya ada

pada materi yang diberikan dan hasil yang didapatkan. Kesamaan lainnya dengan penemuan di Waroeng Group adalah pada saat melakukan kegiatan perusahaan, karyawan diajarkan untuk dapat meneladani ilmu-ilmu yang diberikan Rasul. Inilah yang menjadi nilai tambah pada perusahaan berbasis spiritual.

Tetapi ada juga perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2016). Pada Industri Kreatif Nisrafa pengembangan dilakukan secara informal sehingga hasil yang didapat tidak maksimal karena karyawan masih kurang terampil dan sulit untuk bersaing dalam memanfaatkan teknologi. Pengembangan yang dilakukan hanya sebatas berfokus pada *spiritual company* saja. Padahal Industri Kreatif Nisrafa membutuhkan pelatihan dan pendidikan formal seperti *internet marketing* dan *workshop design*. Sedangkan pada Waroeng Group melakukan pengembangan dan pelatihan secara formal. Bahkan kegiatan pengembangan *spiritual company* pun sudah tertata dan tersistem dengan baik. Selain itu, pengembangan formal lainnya adalah untuk karyawan level top manajemen sering diikuti seminar untuk menambah ilmu dan pengetahuan yang berguna untuk memecahkan permasalahan yang akan dihadapi atau sedang dihadapi. Untuk pelatihan orientasi dan pelatihan sistem baru dilakukan dengan menyusun materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan terlebih dahulu, lalu cara pengimplementasiannya dilakukan dengan sistem kloter dan kelas. Hal ini lah yang membuat karyawan lebih terampil, mampu memanfaatkan fasilitas dengan baik, dan dapat bersaing secara kompetitif.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Isti'adzah (2017) pada Ayam Bakar Wong Solo. Beliau mengungkapkan bahwa karyawan yang lolos seleksi

akan diberikan pelatihan selama 2 bulan untuk mengetahui keterampilan karyawan sebelum ditempatkan pada bagian tertentu. Metode serupa juga dilakukan oleh Waroeng Group bahwa karyawan outlet yang baru diterima akan diikutkan pelatihan *softskill* dan *hardskill* selama 2 bulan untuk menentukan pada bagian mana karyawan akan ditempatkan. Selama pelatihan karyawan dilepas dengan tetap dimonitor untuk dilihat bagaimana kinerjanya di outlet. Pelatihan ini dilakukan jika Waroeng Group akan membuka outlet baru sehingga karyawannya pun baru.

Hasil penelitian diatas serupa dengan yang ditemukan penulis pada pengembangan di Waroeng Group. Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan berbasis *spiritual company* di Waroeng Group terdiri dari pengembangan internal dan eksternal. Pelatihan dan pengembangan internal dibagi menjadi dua yaitu, *learning by doing* yang berupa program jenjang karir dan pengembangan yang masih pada tahap *trial and error*. Lalu, pada pengembangan eksternal juga dibagi menjadi dua yaitu, seminar dan kegiatan khusus *spiritual company*. Pengembangan yang dilakukan pada Waroeng Group menggunakan teknik yang sama dengan perusahaan lain pada umumnya. Hanya saja, pengembangan di Waroeng Group menambahkan konsep spiritual yang menjadi nilai tambah perusahaan. Konsep *spiritual company* inilah yang dijadikan sebagai landasan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Pada pengembangan yang dilakukan dengan teknik *learning by doing* dimaksudkan agar karyawan dapat menjalankan tugas baru secara mandiri. Karyawan dituntut untuk dapat beradaptasi saat ditempatkan pada posisi baru dan

tugas yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Karyawan yang menempati posisi baru tidak dibekali dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas, sehingga mereka mempelajari sendiri bagaimana cara menjalankan tugas dan memecahkan suatu permasalahan. Pengembangan *learning by doing* ini berguna untuk menilai seberapa kemampuan dan kualitas yang dimiliki karyawan.

Berbeda dengan kegiatan pengembangan lain yang memang membutuhkan pelatihan secara formal dalam pelaksanaannya. Tetapi hingga saat ini Waroeng Group belum memiliki konsep yang konsisten dalam penerapan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Oleh karena itu, pengembangan ini disebut sebagai pengembangan *trial and error* karena dalam proses penerapannya melakukan banyak uji coba untuk mendapatkan formula terbaik. Terdapat empat tahapan dalam melakukan pengembangan tersebut yaitu, mencari pokok masalah yang terjadi untuk diperbaiki. Kemudian, merumuskan konsep pengembangan apa yang akan dilakukan. Lalu, mengimplementasikan pengembangan tersebut. Dan yang terakhir adalah evaluasi. Menurut hasil penelitian, terkadang dalam merancang konsep pengembangan belum benar-benar tepat sehingga pada saat pelaksanaannya tidak mendapatkan hasil seperti yang diharapkan. Jika hasilnya belum sesuai maka akan dilakukan perancangan konsep ulang dan memperbaiki pelaksanaan pengembangan. Yang menjadikan Waroeng Group berbeda dengan perusahaan lain pada umumnya adalah saat proses melaksanakan pengembangan, pemateri memberikan ilmu yang berkaitan dengan nilai Islam yang dapat diimplementasikan dalam bekerja, seperti *sirah nabawiyah*. *Sirah nabawiyah*

adalah perilaku dan ilmu yang diberikan Rasul dan dapat dijadikan acuan dalam kehidupan sehari-hari.

Terakhir adalah pengembangan eksternal yang diluar jam kerja. Pengembangan dari luar ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu seminar dan kegiatan khusus *spiritual company*. Seminar biasa diikuti oleh manajemen level yang bertujuan untuk menambah ilmu sehingga dapat ditransfer ke karyawan dan diaplikasikan untuk mengembangkan perusahaan. Lalu, ada kegiatan khusus *spiritual company* yang dimaksudkan untuk mengembangkan dari sisi spiritualitas dan ibadah karyawan dan dapat berdampak pada perbaikan perilaku. Pada pengembangan *spiritual company* ini terdapat berbagai kegiatan rohani seperti, kajian rutin, belajar membaca Al-Qur'an yang benar, dan hafalan surah-surah pilihan. Kegiatan ini bertujuan untuk menambah semangat beribadah dan memperbaiki ahlak. Kegiatan pengembangan *spiritual company* inilah yang menjadikan Waroeng Group berbeda dengan perusahaan lain pada umumnya.

7.3 Manfaat Pengembangan Karyawan Berbasis *Spiritual company*

Hasil penelitian menemukan berberapa manfaat yang didapat Waroeng Group setelah melakukan pengembangan berbasis *spiritual company*. Manfaat tersebut dibagi menjadi dua kategori yaitu, manfaat untuk kegiatan kerja dan manfaat untuk kepribadian karyawan. Manfaat yang didapat sesuai dengan tujuan dilakukannya pengembangan yaitu untuk mencapai visi misi perusahaan dan untuk mendapatkan karyawan yang berakhlak baik. Pada kegiatan kerja, menghasilkan manfaat yang berdampak untuk kinerja karyawan dan produktivitas saat bekerja. Selain itu, pengembangan berbasis *spiritual company* menghasilkan

suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini terjadi karena karyawan dididik untuk memahami dasar-dasar agama sehingga, berdampak pada perbaikan sikap dan kepribadian mereka.

Perusahaan yang menerapkan *spiritual company* membawa manfaat lebih banyak dibandingkan perusahaan *non spiritual* karena selain mengembangkan karyawan dari sisi kemampuan, juga dapat mengembangkan karyawan dari sisi moral. Dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Irzal, *et. al* (2017) dimana penelitian dilakukan pada perusahaan *non spiritual* yaitu media online detikawanua.com. Dari hasil penelitian menemukan hasil bahwa program pengembangan yang dilakukan perusahaan membawa dampak pada peningkatan kinerja karyawan saja, itupun tidak terlalu signifikan. Menurut penelitian tersebut program pengembangan yang dilakukan tidak menghasilkan perubahan pada sikap dan kepribadian karyawan. Berbeda dengan perusahaan yang menerapkan *spiritual company* seperti Waroeng Group bahwa manfaat dari penerapan program pengembangan tidak hanya dari sisi kinerja tetapi juga kepribadian karyawan. Dengan melakukan pengembangan berbasis *spiritual company* dapat membantu perusahaan untuk memperbaiki tidak hanya dari sisi kinerja dan produktivitas saja tetapi juga dari sisi perbaikan kepribadian karyawan.

Ada pula penelitian yang dilakukan Firawati (2013) di Alfah *Bakery* yang mengemukakan bahwa hasil dari penerapan manajemen spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan ini disebabkan karena kekeluargaan yang ditanamkan sehingga komunikasi yang terjalin antara *owner* dan karyawan juga baik dan karyawan merasan bahagia. Hasil yang serupa juga

didapatkan penulis di Waroeng Group. Pada Waroeng Group, hasil dari pengembangan berbasis *spiritual company* terhadap kinerja terjadi karena dalam menjalankan bisnis, perusahaan menanamkan rasa kekeluargaan yang membuat karyawan nyaman sehingga totalitas dalam bekerja. Kenyamanan suasana kerja menjadikan karyawan merasa bahagia dan merasa memiliki perusahaan. Sehingga, dalam bekerja pun menjadi lebih totalitas karena sudah mendapatkan kenyamanan batin.

Temuan yang sama juga dilakukan oleh Isti'adzah (2017) yang dilakukan di Ayam Bakar Wong Solo. Dari hasil penelitian tersebut membawa dampak yang signifikan terhadap kinerja dan spiritualitas karyawan. Dalam bekerja karyawan tidak pernah melupakan akhirat sehingga memberikan rasa tenang, nyaman, dan rasa tanggung jawab. Hasil dari penelitian ini serupa seperti yang penulis dapatkan di Waroeng Group. Penulis menemukan bahwa peningkatan kinerja yang terjadi karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang akan dipertanggung jawabkan diakhirat. Sehingga dalam bekerja harus amanah dengan tugas yang diemban. Peningkatan kinerja juga dikarenakan karyawan merasa tenang dan nyaman saat bekerja.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ghofar (2018) di Iga Bakar Mas Giri mengenai manfaat dari pengembangan berbasis spiritual terhadap kinerja. Penelitian ini mengungkapkan bahwa *spiritual management* yang diterapkan pada karyawan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan loyalitas yang tinggi. Pada penelitian yang dilakukan penulis di Waroeng Group menemukan hasil bahwa pengembangan berbasis *spiritual company* selain dapat meningkatkan

kinerja juga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini terjadi karena karena mendapatkan kenyamanan secara batin dengan aktivitas spiritual, sehingga dapat bekerja dengan sepenuh hati. Kenyamanan dalam bekerja juga mempengaruhi kecondusifan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik juga dapat mengurangi konflik antar karyawan.

Namun, terdapat perbedaan manfaat yang didapat dari penerapan pengembangan berbasis *spiritual company* antara Waroeng Group dengan Iga Bakar Mas Giri. Menurut penelitian Ghofar (2018) bahwa Iga Bakar Mas Giri tidak menerapkan target omset harian karena rumah makan tersebut berpendapat bahwa seandainya omset menurut berarti karyawan harus *muhasabah* apakah ada suatu dosa yang dilakukan. Hal ini berbeda dengan yang peneliti temukan pada Waroeng Group. Tujuan dari melakukan pelatihan dan pengembangan adalah untuk mencapai target dan tujuan perusahaan oleh karena itu tentu saja Waroeng Group menetapkan target tertentu untuk mencapai tujuan. Dari situlah keberhasilan program pengembangan dapat dinilai, dengan kinerja, produktivitas dan perilaku yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Karena salah satu indikator untuk melihat kinerja dan produktivitas karyawan adalah dari omset dan tercapainya tujuan perusahaan. Walaupun semua kembali lagi kepada Yang Maha Kuasa bahwa rezeki sudah ada yang mengatur, namun perusahaan tetap harus memiliki target dan catatan keuangan yang terstruktur dengan baik. Penerapan *spiritual company* memang didasarkan pada Al-Qur'an dan Al Haddist, namun perusahaan harus memiliki ambisi dan usaha lebih untuk dapat mengembangkan perusahaan.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Rahmawati (2016) bahwa pengembangan di BMT Muamalah Limpung menghasilkan peningkatan kualitas dan perilaku karyawan yang bersifat *siddiq, amanah, fathanah, dan tabligh*. Untuk mendapatkan karyawan yang luar biasa harus memberikan pelatihan berupa moral dan spiritual. Hasil serupa juga penulis dapatkan di Waroeng Group yang mengungkapkan bahwa karyawan adalah aset yang berharga dalam perusahaan sehingga dalam untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan berakhlak baik harus ditunjang dengan fasilitas pengembangan yang memadai. Waroeng Group memberikan fasilitas kepada karyawan dalam rangka untuk meningkatkan akhlak dan ilmu agama yang berupa ustadz pembimbing disetiap outlet. Ustadz pembimbing ini memonitor segala kegiatan *spiritual company* yang diadakan Waroeng Group.

Hasil penelitian diatas serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan penulis. Manfaat yang didapatkan Waroeng Group dalam menerapkan pengembangan berbasis *spiritual company* dibagi menjadi dua kateogri yaitu, manfaat untuk kegiatan kerja dan manfaat untuk kepribadian peserta. Manfaat yang didapat untuk kegiatan kerja berdampak untuk perusahaan, karyawan, dan juga orang disekitarnya. Dampak yang dirasakan perusahaan adalah produktivitas dan kinerja karyawan yang menjadi lebih baik. Sedangkan dampak yang dirasakan oleh karyawan dan orang disekitarnya ada pada perbaikan sikap dan kepribadian. Perbaikan sikap dan kepribadaian terjadi karena dengan mengikuti pengembangan karyawan diberikan dasar-dasar agama yang jelas sehingga memberikan kesadaran untuk memperbaiki diri. Dari perubahan sikap dan

kepribadian tersebut menghasilkan suasana kerja yang nyaman karena jarang terjadi konflik antar karyawan.

Pengembangan berbasis *spiritual company* membawa dampak pada peningkatan kualitas karyawan baik dari sisi keterampilan, sikap, pengetahuan, dan juga moral. Moral merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam menjalankan bisnis dan mencapai tujuannya. Untuk mewujudkan cita-cita perusahaan harus ditunjang dengan fasilitas dan pengembangan yang memadai. Waroeng Group sudah memberikan fasilitas tersebut yaitu dengan melakukan pengembangan berbasis *spiritual company* sehingga dapat membentuk kepribadian dan moral karyawan karena perusahaan memberikan dasar-dasar ilmu agama. Penulis melihat bahwa Waroeng Group sudah pada tahap dimana dapat mencapai tujuan perusahaan dalam menerapkan *spiritual company*.