

## **BAB II**

### **Landasan Teori**

#### **A. Telaah Pustaka**

Untuk melakukan sebuah penelitian, perlu adanya acuan atau referensi yang telah ada sebelumnya. Penelitian ini bukan penelitian pertama yang dilakukan. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki konsep penelitian yang sejenis, namun penyusun berusaha melakukan penelitian terhadap literatur yang relevan.

Dalam Jurnal Iqtishadia yang ditulis oleh Anita Rahmawaty yang berjudul “Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati” Mengatakan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model teoritis pengaruh kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari 130 karyawan di BMT seKabupaten Pati. Teknik pengujian model penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun demikian, dalam penelitian ini ditemukan pula bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan variabel penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Rahmawaty, 2016)

Dalam jurnal CBAM UNISSULA yang ditulis oleh Abdul Hakim dan Azlimin yang berjudul “Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership Dan Spiritual Survival Serta Workplace Spirituality Dengan Moderating Individual Spirituality”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan pengaruh dan kelangsungan hidup spiritual, spiritualitas di tempat kerja serta komitmen sumber daya manusia dengan moderasi Spiritualitas individu di Rumah Sakit Islam Sultan Agung. Populasinya

adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung sebanyak 483 orang. Sampel diambil secara purposive sampling dengan kriteria responden yang memiliki bekerja lebih dari 2 tahun. Alat analisisnya adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan Partial Metode Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen sumber daya manusia, namun kelangsungan hidup spiritual justru sebaliknya. Kepemimpinan spiritual ditemukan berpengaruh signifikan terhadap spiritualitas tempat kerja. Survival Spiritual tidak mungkin terjadi Intervensi variabel tapi spiritualitas bisa. Interaksi antara spiritualitas individu dan Spiritualitas tempat kerja tidak bisa dimoderasi antara spiritualitas tempat kerja dan manusia komitmen sumber daya (Hakim, 2015)

Dalam Jurnal Prosiding Seminar Manajemen Teknologiyang ditulis oleh Didi Asmadi, Bambang Syairudin, dan Erwin Widodo berjudul “Kontribusi Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional”.Pencapaian tujuan utama perusahaan selama ini dilihat dari kemampuan dan pencapaian kinerja karyawan. Pencapaian tersebut tidak hanya melibatkan kecerdasan intelektual semata, tapi juga perlu melibatkan perspektif lain dari kecerdasan yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Untuk memastikan proses identifikasi dan pengoptimalan potensi kecerdasan tersebut, maka diperlukan peran serta pemimpin sebagai pembuat kebijakan. Peran dan ciri pemimpin yang dimaksud adalah kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui seberapa besar kontribusi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi kepemimpinan transformasional khususnya pada sektor industri manufaktur. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu angket kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian diperoleh secara parsial kecerdasan emosional dengan kontribusi sebesar 42,5 % dan kecerdasan spriritualdengan kontribusi 47,6 % terbukti memberikan kontribusi positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk kepemimpinan transformasional terbukti bukan variabel moderator melainkan sebagai variabel independen karena moderat 1 dan moderat 2 terbukti tidak signifikan. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional tidak memberi pengaruh menurunkan atau menaikkan hubungan langsung kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan, akan tetapi secara parsial kepemimpinan transformasional berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Asmadi, 2015)

Dalam Tesis yang ditulis oleh, Larasati Gangsar Marendra dengan judul: "Hubungan Antara Motivasi Spiritual Islam Dan Keterlibatan Kerja Karyawan" menyatakan bahwa Indonesia yang mayoritas masyarakatnya beragama muslim memiliki potensi untuk dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dari segi Motivasi spiritual Islam. Keterlibatan kerja karyawan sangat berperan besar dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang mendalam untuk mengetahui hubungan antara motivasi spiritual Islam dan keterlibatan kerja. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan ialah korelasional kuantitatif. Dalam penelitian metode pengumpulan data primer yang digunakan adalah penyebaran skala perbedaan semantic kepada 100 orang karyawan di Mahayasa Group, yang hasilnya dianalisa menggunakan uji statistik analisis data product moment correlation coefficient ( $r$ ) dan diperoleh angka  $r=0.176$  dengan tingkat Probabilitas  $p=0,079$ . Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hubungan antara Motivasi spiritual Islam dan Keterlibatan kerja karyawan tidak signifikan atau dapat diartikan bahwa perubahan pada Motivasi spiritual Islam tidak menyebabkan perubahan pada Keterlibatan kerja Karyawan dan sebaliknya (Gangsar, 2012)

Menurut Popy Novita Pasaribu, Musa Hubeis, Endang Gumbira Sa'id, Aji Hermawan, Mahasiswa program Doktor Manajemen dan Bisnis, SPs IPB

dalam jurnal Manajemen IKM : Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengahyang berjudul “Hubungan Nilai-Nilai Islami, Budaya dan Kinerja Sumber Daya Insani Bank Muamalat Indonesia (BMI)”. Persepsi dari faktor-faktor yang dominan pada pemaknaan sholat di BMI, yaitu takut dan kagum, serta persepsi budaya kerja yang dominan adalah integrasi. Sedangkan persepsi dari faktor-faktor yang dominan pada keberhasilan kinerja adalah kerjasama. Pemaknaan sholat berpengaruh nyata dan positif terhadap budaya kerja; budaya kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan, pemaknaan sholat berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan, dan pemaknaan sholat melalui budaya kerja, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Popy Novita Pasaribu, 2011).

Dalam Thesis yang ditulis oleh Hari Kiswanto yang berjudul “Religiusitas Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh sistem spiritual terhadap produktifitas karyawan yang diterapkan oleh salah satu perusahaan makanan Waroeng Steak And Shake yang terdapat di kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif diskriptif dengan memilih lokasi di Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah pengamatan berperan serta, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Informan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan dan manager perusahaan. Pemilihan informan dilakukan dengan prinsip purposive sampling. Untuk pemeriksaan keabsahan data yang diperoleh di lapangan, peneliti menggunakan dua teknik yaitu triangulasi metode dan pemeriksaan melalui diskusi dengan rekan sejawat. Adapun teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi empat tahap yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara tingkat religiusitas karyawan terhadap kinerja karyawan(Kiswanto, 2015)

Dalam Tesis yang ditulis oleh Robertus Peter Satriyo Sinubyo dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap *Leraning Organization*

dan Kinerja Karyawan Pada PT. Kanisius” mengatakan penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kepemimpinan spiritual terhadap *learning organization* dan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan-karyawan PT Kanisius, berjumlah 125 responden. Data penelitian dianalisis menggunakan SEM (Structural Equation Modeling). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap *learning organization* dan kinerja karyawan, *learning organization* memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual kinerja karyawan PT Kanisius. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini didukung implikasi dari penelitian ini bagi PT Kanisius adalah diterapkannya gaya kepemimpinan spiritual secara kontinu untuk menguatkan habitus *learning organization* di perusahaan. Muaranya, diharapkan PT Kanisius memiliki keunggulan kompetitif sehingga semakin siap menghadapi persaingan di pasar bebas ASEAN (Peter Satrio Sinubyo, 2016)

Dalam Jurnal yang ditulis oleh Filhaq Amaliaa & Yunizarb dengan judul *Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan spiritualitas tempat kerja terhadap perilaku dan sikap kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survey meminta 67 karyawan untuk menjadi sampel dan menjawab kuesioner a. Sampel terdiri dari 30 laki-laki dan 37 perempuan. Selain itu, pengumpulan data dianalisis dengan alat pengukuran statistik, yang berada di Microsoft Excel XP dan SPSS 12 for Windows. Uji validitas digunakan Rank Pearson Model. uji reliabilitas yang digunakan perumusan Cronbach Alpha. Uji hipotesis digunakan korelasi Pearson dan t-test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas kerja mempengaruhi sikap kerja karyawan dan masing-masing variabel memiliki hubungan yang positif (Yunizarb, 2007)

Dalam Jurnal AGORA yang ditulis oleh Ronald Tanuwijaya dengan judul "Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sari Pawita Pratama". Penelitian ini dilakukan untuk

menganalisis pengaruh signifikan dan positif secara parsial dan secarasimultan spiritual leadership dan kepuasan kerja terhadapkinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama. Sampel yangdigunakan sebanyak 80 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi liniear berganda. Hasil riset dapat disimpulkan bahwa spiritual leadership dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama. Selain itu spiritual leadership dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama. Hasil dalam riset ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan (Tanuwijaya, 2015)

**Tabel 1.1**

Literature Review

Perbandingan Peneliti Terdahulu dan Sekarang

No	Nama, Tahun, Judul penelitian	Variabel	Metode penelitian	Hasil
1.	Anita Rahmawaty (2016) "Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se Kabupaten Pati	Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan variabel bebas Kepemimpinan Spiritual sebagai variabel terikat.	Analisis model teoritis, Teknik pengujian model penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (path analysis).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2.	<p><b>Abdul Hakim dan Azlimin</b> yang berjudul “Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership Dan Spiritual Survival Serta Workplace Spirituality Dengan Moderating Individual Spirituality”<sup>3</sup></p>	<p>Komitmen Sumber Daya Manusia, Spiritual Leadership, Spiritual Survival, Workplace Spirituality, Moderating Individual Spirituality</p>	<p>Alat analisisnya adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan Metode Partial Least Square (PLS).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen sumber daya manusia, namun kelangsungan hidup spiritual justru sebaliknya. Kepemimpinan spiritual ditemukan berpengaruh signifikan terhadap spiritualitas tempat kerja. Survival Spiritual tidak mungkin terjadi Intervensi variabel tapi spiritualitas bisa. Interaksi antara spiritualitas individu dan Spiritualitas tempat kerja tidak bisa dimoderasi antara spiritualitas tempat kerja</p>
----	--	---	--	--

				dan komitmen sumber dayam manusia
3.	<b>Didi Asmadi, Bambang Syairudin, dan Erwin Widodo</b> (2015) “Kontribusi Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasanspiritual Terhadap Kinerja Karyawan Yangdimoderasi Kepemimpinan Transformasional	Kecerdasan Emosional Dan KecerdasanSpiritual sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat	Sumber data primer yaitu angket kuesioner, teknik analisis data adalah Moderated Regression Analysis (MRA).	Hasil penelitian diperoleh secara parsial kecerdasan emosional dengan kontribusi sebesar 42,5 % dan kecerdasan spiritual dengan kontribusi 47,6 % terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	<b>Larasati Gangsar Marendra</b> (2012) Hubungan Antara Motivasi Spiritual Islam Dan Keterlibatan Kerja Karyawan	Keterlibatan Kerja Karyawan sebagai variabel (Y), Motivasi Spiritual Islam (X)	jenis penelitian ialah korelasional kuantitatif, data primer penyebaran skala perbedaan semantic, uji statistik analisis data product moment correlation coefficient	dapat disimpulkan bahwa Hubungan antara Motivasi spiritual Islam dan Keterlibatan kerja karyawan tidak signifikan atau dapat diartikan

				bahwa perubahan pada Motivasi spiritual Islam tidak menyebabkan perubahan pada Keterlibatan kerja Karyawan dan sebaliknya
5.	<b>Hari Kiswanto</b> (2015) “Religiusitas Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta.	Religiusitas Karyawan	Metode penelitian: pengamatan berperan serta, wawancara terstruktur, dan dokumentasi, teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara tingkat religiusitas karyawan terhadap kinerja karyawan.
6.	<b>Robertus Peter Satriyo Sinubyo</b> (2016) “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap <i>Leraning Organization</i> dan Kinerja Karyawan Pada PT. Kanisius	<i>Leraning Organization</i> dan Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y), Kepemimpinan Spiritual (X)	Jenis penelitian ini adalah <i>explanatory research</i> pendekatan kuantitatif.. Data penelitian dianalisis menggunakan SEM (Structural Equation Modeling).	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap learning organization dan kinerja karyawan
7.	<b>Filhaq Amaliaa &amp; Yunizarb</b> (2007) <i>Peril</i>		Penelitian menggunakan metode survey,	Hasil penelitian menunjukkan

	<i>aku dan Spiritualitas di Tempat Kerja</i>		alat pengukuran statistik, Uji validitas Rank Pearson Model, uji reliabilitas yang digunakan perumusan Cronbach Alpha, Uji hipotesis digunakan korelasi Pearson dan t-test	bahwa spiritualitas kerja mempengaruhi sikap kerja karyawan dan masing-masing variabel memiliki hubungan yang positif
<b>8.</b>	<b>Ronald Tanuwijaya</b> (2015) "Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sari Pawita Pratama"		Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil riset dapat disimpulkan bahwa spiritual leadership dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama

Dari hasil penelitian terdahulu yang disajikan penyusun, semuanya menggunakan variabel yang bervariasi meliputi spiritual di tempat kerja, spiritual leadership, motivasi spiritual, loyalitas karyawan, kepuasan kerja dan kecerdasan spiritual. Persamaan lain dalam hasil penelitian terdahulu adalah tujuan analisisnya, yaitu menganalisis variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta pengaruh penerapan spiritual di tempat kerja (*Workplace Spirituality*). Adapun perbedaan dari hasil

penelitian terdahulu diatas terdapat pada teknik pengambilan data, yaitu dengan menggunakan angket dengan instrumen model *Question Rating Scale* dan teknik analisis data menggunakan teknik *Ordinary Least Square*.

## **B. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2007:9) Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai orang). Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Sedangkan menurut Faustino Cardosa Gomes, yang dikutip oleh A.A. Anwar Prabu mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi dan efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas (Mangkunegara, 2007)

Selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”(Mangkunegara, 2007)

Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernardin (2001,143) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas (Richard,2003). Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan itu(Sudarmanto, 2009)

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy,1990 (dalam Richard,2002) menyatakan kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja (Sudarmanto, 2009). Pengertian kinerja sebagai perilaku juga dikemukakan oleh Mohrman (1989), Chambell (1993), Cardy dan Dobbins (1994), Waldman (1994) (dalam Richard,2002). Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tapi tindakan itu sendiri (Chambell, 1993 dalam Richard,2002) (Sudarmanto, 2009).

Menurut Amstrong dan Baron (1998:15), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian , kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan (Wibowo).

Dalam Al-Qur'an dijelaskan :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan Katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(Q.S AT-Taubah : 105)

Rasulullah SAW pernah berkata ketika ditanya mengenai usaha yang baik, Beliau menjawab yaitu pekerjaan seseorang dengan tangannya dan setiap transaksi jual-beli yang dibenarkan. Allah sesungguhnya menyukai

orang-orang beriman yang professional. Orang yang menderita karena membiayai keluarganya tak ubahnya seperti pejuang di jalan Allah”. (HR Ali bin Abi Tholib).

Dari dalil yang disampaikan diatas menunjukkan bahwa kinerja islami merupakan serangkaian hasil yang diperoleh dari kemampuan, usaha dan kesempatan para pekerja selama periode waktu tertentu, dan dalam mencapai tujuannya tersebut selalu berupaya dengan kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT. Semangat kerja yang dibalut oleh kekuatan iman akan melahirkan kerja keras serta tanggung jawab yang mendalam terhadap tugas-tugas yang di kerjakan. Seorang muslim mempunyai kekuatan iman akan merasa malu apabila prestasinya hanya pas-pasan saja, karena bagi dirinya, hasil kerja adalah cermin kualitas dirinya. Itulah sebabnya, dia tidak pernah menyerah begitu saja pada situasi dan kondisi, karena menyerah tanpa usaha adalah bukti tanpa adanya iman.(Tasmara, 1995)

#### 1. Ruang lingkup kinerja

Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apaun organisasinya, kinerja merupakan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di didalamnya memiliki kinerja yang baik dan memiliki SDM yang berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja SDM-nya. Terkait dengan itu, Rummler dan Brache (1995) mengemukakan ada 3 level kinerja, yaitu(Sudarmanto, 2009) :

- a. Kinerja Organisasi, merupakan pencapaian hasil (*out come*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi initerkait dengan tujuan organisasi , dan manajemen organisasi.
- b. Kinerja proses, merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses inidipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

- c. Kinerja individu/pekerjaan, merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja dalam level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

## **B. Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Winardi (winardi, 1996) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dimana kesemuanya tersebut bisa di dapat dari pelatihan. Faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Menurut (Taurisa, 2012) Secara umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal, seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan faktor eksternal, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, keselamatan kerja, dan lain-lain.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menjadipembeda suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Beberapa organisasi mampu bertahan terhadap berbagai perubahan serta tantangan eksternal karena memiliki kekuatan budaya organisasi, dan sebaliknya tidak sedikit organisasi yang roboh karena tidak memiliki kekuatan budaya organisasi (Hatta dan Rachbini, 2015). Nilai-nilai dalam budaya organisasi akan membentuk sikap kerja dan perilaku yang produktif dan pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan (Rahmawaty, 2016)

Faktor penting yang perlu dipertimbangkan juga dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan organisasi dan kemajuan yang berkelanjutan (Noor, 2012). Komitmen seorang karyawan terhadap

organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, komitmen organisasi juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Keharmonisan tujuan yang dicapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya organisasi akan membangun suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan (Taurisa, 2012).

Kepuasan kerja merupakan faktor internal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bekerja (Hatta dan Rachbini, 2015). Tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek, baik aspek yang berasal dari perusahaan maupun berasal dari diri karyawan tersebut. Aspek yang berasal dari organisasi/perusahaan, di antaranya adalah budaya organisasi yang selalu melekat pada setiap perusahaan, sedangkan aspek yang berasal dari diri karyawan, di antaranya adalah komitmen yang diberikan karyawan terhadap perusahaan (Noor, 2012). Dengan demikian, secara teoritis, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Rahmawaty, 2016)

### **C. Pengukuran Kinerja Karyawan**

Membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran-ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja ini yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja. Untuk dapat melakukan pengukuran kinerja dengan baik, banyak pakar atau ahli yang berpendapat tentang standar kinerja yang dapat digunakan, tetapi kebanyakan pendapat bervariasi. Martin dan Bartol (dalam Bohlander, dkk., 2001) menyatakan bahwa standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, dikaitkan dengan persyaratan yang dijabarkan dari analisis pekerjaan, dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan (Sudarmanto, 2009).

Bufford, 1998 (dalam Wether dan Davis, 1996) menyatakan bahwa untuk menjadi efektif, standar kinerja seharusnya dikaitkan dengan hasil yang diinginkan dari masing-masing pekerjaan. Terkait dengan ukuran dan standar kinerja, David Davies dkk., (1981) menyatakan bahwa dalam

melakukan pengukuran kinerja ada 3 (tiga) pendekatan, yaitu (Sudarmanto, 2009):

1. Pendekatan *personality trait*, yaitu dengan mengukur kepemimpinan, inisiatif, dan sikap
2. Pendekatan perilaku, yaitu dengan mengukur umpan balik, kemampuan presentasi, respon terhadap komplain pelanggan
3. Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, peningkatan produksi atau penjualan.

Menurut Dick Grote (1996) dalam bukunya “*The Complete Guide To Performance Appraisal*” menyatakan bahwa dalam pengukuran atau penilaian kinerja ada tiga pendekatan (Sudarmanto, 2009), yaitu :

1. Penilaian atau pengukuran kinerja berbasis pelaku.
2. Penilaian atau pengukuran kinerja berbasis perilaku
3. Penilaian atau pengukuran kinerja berbasis hasil.

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur 5 hal, yaitu :

1. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan
2. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat atau karakter pribadi (*traits*)
3. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai
4. Penilaian kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.
5. *Self assessment* ( Penilaian/Pengukuran diri )

Keterlibatan karyawan dalam proses evaluasi diri, s ekarang dianggap sebagai bagian penting bagi keberhasilan perusahaan. Black dan Wiliam berpendapat, Penilaian diri oleh karyawan, jauh dari kemewahan, sebenarnya merupakan komponen penting

dari penilaian formatif. *Self-assessment* lebih dari sekedar penilaian oleh karyawan mengenai pekerjaan mereka, tetapi juga adanya keterlibatan karyawan dalam proses penentuan standar pekerjaan yang baik. Sehingga dibutuhkan peran karyawan dalam mempertimbangkan kriteria atau standar. Pelaksanaan *self-assessment* memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat di dalam penilaian (kusminto, 2013)

Karakteristik *self-assessment* yaitu keterlibatan karyawan dalam mengidentifikasi kriteria atau standar untuk diterapkan dalam pekerjaan dan membuat keputusan mengenai pencapaian kriteria dan standar tersebut. Melibatkan karyawan dalam proses penilaian menjadi bagian penting dalam keseimbangan penilaian, mengingat mereka sebagai objek sasaran dalam penilaian yang nantinya apapun hasil penilaian tersebut akan berpengaruh kepada mereka. Ketika karyawan menjadi mitra dalam proses penilaian pembelajaran, mereka mendapatkan rasa “sense” yang lebih baik dari diri mereka sendiri sebagai pembaca, penulis, dan pemikir. Karyawan merefleksikan apa yang telah mereka pelajari, tentang bagaimana mereka bekerja, dan mengembangkan diri untuk menjadi pekerja yang lebih efektif. (kusminto, 2013)

#### a. Pelaksanaan *Self Assessment*

*Self assessment* harus dilakukan berdasarkan kriteria yang jelas dan objektif. Adapun langkah-langkah dalam penilaian *self assessment*:

- 1) Menentukan kompetensi yang akan dinilai;
- 2) Menentukan kriteria penilaian yang akan digunakan;
- 3) Merumuskan format penilaian dan pedoman penilaian;
- 4) Meminta peserta didik melakukan *self-assessment*;

Sedangkan menurut Falchikov (2003) dalam Orsmond, pelaksanaan *self-assessment* terdiri dari beberapa tahapan dimulai dari tahap persiapan, implementasi, *follow up*-evaluasi dan replikasi. (kusminto, 2013)

Penerapan *self-assessment* bukanlah perkara yang mudah, karena harus melibatkan karyawan sebagai pelaku (subjek) sekaligus sasaran (objek)

penilaian. Mengingat karyawan memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun pemahaman yang berbeda. Sehingga tidak sedikit kendala yang akan ditemui dalam pelaksanaan *self assessment*. Menurut Zulharman terdapat empat langkah dalam perencanaan dan penerapan *self-assessment* agar efektif yaitu: (Kusminto, 2013)

- 1) Penyampaian maksud dan tujuan *self-assessment* kepada semua partisipan yang terlibat,
- 2) Pengembangan kriteria penilaian harus jelas, mudah dipahami dan disampaikan kepada partisipan. Kriteria ini meliputi komponen kompetensi apakah yang akan dinilai, kapan penilaian akan dilaksanakan, dan juga metode pengambilan data (*checklist, rating form, scoring key*),
- 3) Pelatihan kepada semua partisipan,
- 4) Pemonitoran terhadap hasil penilaian.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti organisasi telah memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi/perusahaan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil karyawan dilihat dari kinerja.

#### **D. Dimensi Kinerja**

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran, dan dua hal terkait aspek individu, yaitu penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerjasama. Dari 4 dimensi kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu. Bernardin (2001) menyampaikan ada 6 (enam) kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja (Sudarmanto, 2009), yaitu:

1. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.

2. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asisten pemimpin atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Parasuraman, Zeithamel & Berry dalam *Journal of Marketing* (1985,46) mengemukakan ukuran kinerja dalam dimensi kualitas, (Sudarmanto, 2009) sebagai berikut :

1. Keandalan, yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat.
2. Daya tanggap, yaitu keinginan dan kesiapan para pegawai dalam menyediakan pelayanan dengan tepat waktu.
3. Kompetensi, yaitu keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan.
4. Akses, yaitu pelayanan yang mudah diakses oleh pengguna layanan
5. Kesopanan, yaitu mencakup kesopansantunan, rasa hormat, perhatian dan bersahabat dengan pengguna layanan
6. Komunikasi, yaitu kemampuan menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada pengguna layanan dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah.

7. Kejujuran, yaitu mencakup kejujuran dan dapat dipercaya dalam memberikan layanan kepada pelanggan.
8. Keamanan, yaitu mencakup bebas dari bahaya, keamanan secara fisik, risiko, aman secara finansial
9. Pengetahuan terhadap pelanggan yaitu berusaha mengetahui kebutuhan pelanggan, belajar dari persyaratan-persyaratan khusus pelanggan
10. Bukti langsung, meliputi fasilitas fisik, penampilan pegawai, peralatan, dan perlengkapan pelayanan, fasilitas pelayanan.

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi pengukuran kinerja sangat beragam tergantung dari aspek tertentu yang diukur (atribut atau kompetensi individunya (kinerja individu), kualitas dan kuantitas produk barang atau jasa yang dihasilkan (kinerja hasil), kinerja organisasi, ataupun kinerja proses) dan cara pengukurannya. Karakteristik organisasi (bergerak dibidang produksi (barang), ataupun pelayanan jasa, lembaga bisnis ataupun lembaga publik(birokrasi pemerintah) juga akan menentukan dimensi pengukuran kinerja yang digunakan.

#### **E. *Workplace Spirituality*(Spiritualitas di tempat kerja)**

Spiritualitas secara bahasa berasal dari bahasa latin “spiritus” yang berarti “nafas kehidupan”, dan mengenai pengertian ilmiahnya para ahli barat yang khusus membahas mengenai spiritualitas mempunyai persamaan pandangan dalam mengartikannya sebagai pencarian manusia diluar realitas fisik dan pencarian akan arti serta inti kehidupan. Oleh karena itu spiritualitas akan mendorong seseorang untuk mencari pengetahuan, cinta, harapan, hubungan, kedamaian dan kebersamaan, sehingga spiritualitas memberikan pada seseorang tersebut kemampuan untuk kreatif, tumbuh dan mengembangkan sesuatu(Habli, 2011).

Spiritualitas adalah bawaan atau fitrah manusia untuk berhubungan, tunduk, patuh, dan taat, dengan zat yang lebih besar dari dirinya, yang

digunakan untuk memenuhi kebutuhan transendensi atau bersandar dalam segala hal, jika ditelusuri maka akan sampai kepada Tuhan Yang Maha Esa. Untuk mendapatkan kebahagiaan maka manusia dalam berusaha untuk mencukupi kebutuhan hidupnya harus senantiasa merasakan kehadiran Tuhan setiap saat (Hamdi, 2013).

Spiritualitas merupakan bentuk penghayatan batiniah kepada Tuhan melalui perilaku tertentu. Fokus spiritual terdapat pada diri manusia. Ketika wilayah psikologi mengkaji jiwa sebagai *psyche* (dalam terminologi spiritual lebih dikenal sebagai ego), maka spiritualitas menyentuh jiwa sebagai spirit. Konteks spiritual yang digunakan oleh budaya barat menyebutkan spiritual sebagai *inner self* (diri pribadi), sesuatu yang “diisikan” Tuhan pada saat manusia diciptakan. Sims (1994) menyebutkan lima aspek spiritualitas yang didasarkan pada *psychiatrist*, yaitu (1) artidari kehidupan; (2) toleransi antar manusia; (3) kepribadian seseorang :menjadi dirinya sendiri, pemikiran dan motivasi, (4) moralitas : berkaitan dengan kebaikan dan keburukan dan (5) kesadaran akan adanya Tuhan : berkaitan dengan hubungan antara Tuhan dan manusia.

Spiritual mengacu pada suatu sifat yang mengandung energi, semangat, kekuatan yang ada namun tiada dapat terlihat, hanya dapat dirasakan keberadaannya. Secara khusus, spiritual yang ditunjukkan oleh perusahaan tidak hanya berkaitan dengan agama yang dianut oleh setiap pimpinan dan pegawai perusahaan, tetapi lebih merupakan perwujudan dari pengakuan bahwa kegagalan atau kesuksesan perusahaan tidak hanya sebagai resultan dari upaya fisik yang dilakukan manusia, tetapi didalamnya ada intervensi dari Tuhan Yang Maha Esa, sebagai sumber keyakinan. Perusahaan yang menekankan pada spiritual akan mengubah perilaku individu dan perusahaan dari yang awalnya tidak atau kurang peka terhadap kondisi lingkungan sekitar menjadi lebih peka dan sadar terhadap lingkungan sekitar (Arief, 2010).

Hendrawan (2009) menjelaskan bahwa secara sederhana model spiritual perusahaan mempunyai tiga dimensi, yaitu :

- (1) Dimensi vertikal, dimensi ini berkaitan dengan tingkatan sistem yang menjadi obyek spiritualisasi, meliputi individu, kelompok dan organisasi.
- (2) Dimensi horizontal, dimensi ini merupakan analogi dari konsep perjalanan kaum sufi dalam meraih pengalaman spiritual tertinggi yang dikenal dengan istilah syariah, thariqah, haqiqah dan ma'rifah.
- (3) Dimensi diagonal. Dimensi ini mencoba menyatukan berbagai unsur kehidupan yang terpisah, yaitu unsur aksi, identitas, nilai dan keyakinan.

Interaksi dari dimensi model spiritual perusahaan akan menghasilkan peningkatan, pendalaman dan perluasan kesadaran individu dalam bentuk : (1) pengenalan diri ; (2) intuisi; dan (3) harmonisasi. Perubahan kesadaran yang menghasilkan pengalaman spiritual universal yang oleh Huxley (dalam Hendrawan, 2009) disebut dengan kearifan abadi, perennial wisdom. Dampak yang ditimbulkan dari perubahan kesadaran akan menciptakan penguasaan diri dari tingkat individu, keberhasilan kelompok, dari tingkatan kelompok dan pengelolaan dari dalam diri pada tingkatan organisasi (Hendrawan, 2009). Selanjutnya dijelaskan bahwa ketiga dimensi tersebut merupakan unsur vital bagi efektifitas organisasi dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif (Arief, 2010).

*Workplace spirituality* dapat diartikan sebagai konsep yang membahas perilaku organisasi atau perusahaan yang mengarah kepada budaya organisasi atau perusahaan. Konsep tersebut membahas secara umum seperti etika, nilai dan budaya organisasi yang diterima secara baik oleh anggota organisasi. Hal ini didukung oleh Robbins (2013) *workplace spirituality* menggabungkan keseluruhan pembahasan mengenai etika, motivasi, nilai, keseimbangan kerjadan kepemimpinan secara utuh dan holistik. *Workplace spirituality* mengarah kepada pengertian bahwa setiap individu adalah makhluk spiritual yang memerlukan nilai makna dalam menjalani hidup dan tempat kerjanya harus memberikan dukungan sebagai bentuk pengakuan

(Caroline, 2015). Menurut (Nasina dan Doris, 2011) dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* mengarah kepada kondisilingkungan kerja yang mana menganut nilai-nilai yang dapat dimengerti dan dianut bersama (Endah, 2016)

Krishnakumar dan Neck (2002) menggambarkan bahwa spiritualitas mendorong seseorang mencari arti tentang pekerjaan yang dilakukannya, mengapa dan untuk apa individu melakukan pekerjaan tersebut. Kemudian mendorong seseorang untuk mencari arti mengapa melakukan pekerjaan tersebut, apa yang mendorong atau mengarahkannya, serta mencari alasan bertahan dalam organisasi tersebut. Spiritualitas mengarahkan individu untuk memahami keberadaan dirinya dalam upaya pencapaian arti hidup yang sesungguhnya (Kirana, 2015)

Nilai-nilai spiritualitas dalam perusahaan akan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sebagai manusia. Demikian pula karyawan mampu memaknai kerja sebagai ibadah dan perwujudan pertanggung jawaban kepada *the ultimate stakeholder* (Allah). Hal ini akan berdampak pada komitmen organisasi yang tinggi. Gozhali (2002) menemukan bukti bahwa konstruk religiositas dimensi belief, dimensi komitmen, dimensi behavior berhubungan positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Selanjutnya juga ditemukan bukti bahwa komitmen organisasi dan terlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Konstruk religiositas yang digunakan ini lebih mengarah pada kualitas penghayatan dan sikap hidup seseorang berdasarkan nilai-nilai keagamaan yang diyakini. Jadi lebih menekankan pada substansi nilai-nilai luhur keagamaan dan cenderung memalingkan diri dari formalisme keagamaan.

Dalam Al-Qur'an dijelaskan :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَلَوْا هُوَ مَوْمِنٌ فَنَحْنُ نَحْيِيهِ هَيْئًا طَيِّبَةً ۗ<sup>ط</sup>  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “*Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan.*” (QS. An-Nahl [16] : 97)

Ayat diatas menunjukkan bahwasanya kebaikan yang kita lakukan maka mendapat balasan kebaikan juga. Jikalau dalam suatu pekerjaan dilandasi dengan selalu memberikan yang terbaik maka kebaikan yang kita berikan akan berdampak kepada dirikita dan yang berada disekitar kita.

Kepuasan kerja karyawan yang dilandasi dengan nilai-nilai spiritualitas akan berdampak pada kinerja karyawan seperti meningkatnya produktivitas, menurunnya tingkat ketidakhadiran, menurunnya tingkat kesalahan dan kecelakaan kerja, serta meningkatnya efisiensi. Selanjutnya kinerja karyawan ini akan meningkatkan kinerja perusahaan, dan bagi sebuah *spiritual company* peningkatan kinerja perusahaan berarti juga peningkatan kemakmuran *stakeholder*. Dari pembahasan di atas kiranya nampak jelas bahwa penerapan nilai-nilai spiritualitas di dalam praktik bisnis berdampak positif baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Dalam jangka panjang dampak-dampak positif ini akan terakumulasi dan berdampak positif pula secara lebih luas bagi kehidupan manusia secara menyeluruh dalam menjalankan fungsinya sebagai hamba dan khalifah di muka bumi.

#### **F. Workplace Spirituality Perspektif Islam**

Nilai-nilai keislaman merupakan bagian dari nilai material yang terwujud dalam kenyataan pengalaman rohani dan jasmani. Dalam agama Islam didasarkan pada pokok ajaran yang menjamin bagi terwujudnya kehidupan manusia lahir dan batin, dunia akhirat. Oleh karena itu *workplace spirituality* dengan nilai-nilai islami keagamaan dalam Islam didasarkan pada pokok-pokok ajaran tersebut, yakni akidah, syariah dan akhlak.

### 1. Nilai akidah

Akidah adalah urusan yang wajib diyakini kebenarannya oleh hati, menentramkan jiwa, dan menjadi keyakinan yang tidak tercampur dengan keraguan. Karakteristik akidah Islam bersifat murni, baik dalam isi maupun prosesnya, dimana hanya Allah yang wajib diyakini, diakui dan disembah. Keyakinan tersebut sedikitpun tidak boleh dialihkan kepada yang lain, karena akan berakibat penyekutuan yang berdampak pada motivasi ibadah yang tidak sepenuhnya didasarkan atas panggilan Allah. Akidah ini termanifestasi dalam kalimat thoyyibah (Iaa Ilaaha illahah). Dalam prosesnya, keyakinan tersebut harus langsung, tidak boleh melalui perantara. Akidah demikian yang akan melahirkan bentuk pengabdian hanya kepada Allah, berjiwa bebas, merdeka dan tidak tunduk pada manusia dan makhluk Tuhan lainnya (Alim, 2006)

### 2. Nilai syariah

Secara redaksional pengertian syariah adalah *the part of water place* yang berarti tempat jalannya air, atau secara maknawi adalah sebuah jalan hidup yang telah ditentukan Allah sebagai panduan dalam menjalankan kehidupan di dunia untuk menuju kehidupan akhirat. Kata syariah menurut pengertian hukum Islam berarti hukum-hukum dan tata aturan yang disampaikan Allah agar ditaati hamba-hambanya. Syariah juga diartikan sebagai satu sistem norma Ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan Tuhan, hubungan manusia dengan manusia dan manusia dengan alam lainnya (Nata, 2003)

### 3. Nilai akhlaq

Menurut pendekatan etimologi, akhlak berasal dari bahasa arab khuluqun yang artinya budi pekerti, perangai, tingkah laku atau tabiat. Kalimat tersebut mengandung segi-segi persesuaian dengan perkataan khulqun yang berarti kejadian serta erat hubungannya dengan kholiq yang berarti penciptaan dan makhluk yang berarti yang diciptakan. Pola bentuk definisi akhlak tersebut muncul sebagai

mediator yang menjembatani komunikasi antara Khaliq dengan makhluk secara timbal balik, yang kemudian disebut sebagai *hablun minallah*. Dari produk *hablum minallah* yang verbal, biasanya lahirlah pola hubungan antar sesama manusia yang disebut *hablum minannas*. Jadi akhlak dalam Islam mencakup pola hubungan manusia dengan Tuhan, manusia dengan manusia dan ditambah lagi hubungan manusia dengan lingkungan sekitar (Sinaga, 2004)

Pada hakikatnya *workplace spirituality* dalam Islam ialah selalu menghadirkan Allah dalam setiap urusan, serta menjalin hubungan dengan manusia dan alam, dan tentunya mengedepankan nilai moral serta etika dalam setiap tindakan.

#### **G. Indikator *Workplace Spirituality***

Menurut Milliman et al (2003) indikator pengukuran *Workplace Spirituality* yaitu melalui tiga dimensi utama *Workplace Spirituality* yaitu *purpose in one's work* atau "*meaningful work*", *having a "sense of community"*, dan *being in "alignment with the organization's values" and mission*. Masing-masing dimensi tersebut mewakili tiga level dari *Workplace Spirituality*, yaitu *individual level*, *group level*, dan *organizational level*. Ketiga dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### *a. Meaningful work*

Dimensi ini mewakili level individu yang merupakan aspek fundamental dari *Workplace Spirituality*, terdiri dari memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaan seseorang. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu.

##### *b. Sense of community*

Dimensi ini mewakili level kelompok yang merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerjanya. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam

sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Intidari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman.

*c. Organizational Values*

Dimensi ini mewakili level organisasi yang menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada dirinya sendiri dan seseorang harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain.

Selain dari hal diatas, menurut Robbins dan Judge(2006)dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior* menyebutkan budaya spiritualitas yang perlu dibentuk adalah :

1. *Strong sense of Purpose*. Meskipun pencapaian itu penting, tetapi hal itu tidak menjadi nilai utama dari suatu organisasi dengan budaya spiritual. Karyawan membentuk adanya tujuan perusahaan yang lebih bernilai, yang biasanya dinyatakan dalam bentuk visi dan misi organisasi.
2. *Trust and Respect*. Organisasi dengan budaya spiritual senantiasa memastikan terciptanya kondisi saling percaya, adanya keterbukaan dan kejujuran. Salah satunya dalam bentuk manajer dan karyawan tidak takut untuk melakukan dan mengakui kesalahan.
3. *Humanistic Work Practices*. Jam kerja yang flaksibel, penghargaan berdasarkan kerja tim, mempersempit perbedaan status dan imbal jasa, adanya jaminan terhadap hak-hak individu pekerja, kemampuan karyawan, dan keamanan kerja merupakan bentuk-bentuk praktik manajemen sumber daya manusia yang bersifat spiritual.
4. *Toleration of employee Expression*. Organisasi dengan budaya spiritual memiliki toleransi yang tinggi terhadap bentuk-bentuk ekspresi emosi karyawan. Humor, spontanitas, keceriaan ditempat kerjajidak dibatasi. Saat ini sudah cukup banyak perusahaan yang menerapkan budaya spiritualitas di tempat kerja.

## H. Dampak *Workplace Spirituality*

Krishnakumar dan Neck (2002) menyatakan bahwa penerapan *workplace spirituality* memberi dampak positif pada kreativitas, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan personal, dan komitmen. Lebih lanjut, hal ini juga berpengaruh terhadap meningkatnya performa organisasi (Kirana, 2015).

### a. Kreativitas

Menurut Freshman (dalam Krishnakumar dan Neck, 2002), spiritualitas dapat menimbulkan kesadaran, kesadaran menimbulkan intuisi, dan intuisi menimbulkan kreativitas. Turner (Krishnakumar dan Neck, 2002) menyatakan bahwa spiritualitas menimbulkan kegembiraan dan kepuasan sehingga karyawan dapat lebih kreatif. Lebih lanjut, hal ini dapat meningkatkan performansi organisasi dan kesuksesan finansial.

### b. Kejujuran dan kepercayaan

Kruger dan Hanson (dalam Krishnakumar dan Neck, 2002) menyatakan bahwa kejujuran dan kepercayaan tidak dapat diragukan ada di seluruh transaksi bisnis. Kepercayaan antara organisasi dan karyawan memegang peran vital dalam performansi perusahaan. Burack (dalam Krishnakumar dan Neck, 2002) menyatakan ketidakpercayaan menimbulkan masalah dan berdampak serius pada organisasi. Sementara itu, kepercayaan dapat menimbulkan performansi organisasi yang lebih baik, memperlancar pengambilan keputusan, komunikasi yang lebih baik, fokus pada pelanggan dan inovasi yang lebih baik.

### c. Pemenuhan personal

Penerapan spiritualitas akan menuntun karyawan merasa lengkap saat mereka datang ke tempat kerja. Hal ini akan menghasilkan derajat pemenuhan personal yang tinggi dan meningkatkan moral. Lebih lanjut, hal ini dapat meningkatkan performansi organisasi dan kesuksesan finansial (Turner, dalam Krishnakumar dan Neck, 2002)

### d. Komitmen

Burack (dalam Krishnakumar dan Neck, 2002) menyatakan bahwa spiritualitas meningkatkan komitmen dengan menciptakan iklim penuh kepercayaan di tempat kerja. Komitmen ini tampak dalam bentuk komitmen efektif, yaitu karyawan mampu mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi dan karyawan mau membantu organisasi mencapai tujuan tersebut (Ketchand & Strawser, dalam Krishnakumar dan Neck, 2002)

e. Performansi organisasi

Performansi organisasi dan kesuksesan finansial dapat meningkat seiring penerapan *workplace spirituality*. Hal ini disebabkan organisasi yang menerapkan spiritualitas secara nyata mendorong karyawan untuk membawa diri secara keseluruhan ke pekerjaan (Kirana, 2015)

## I. Kerangka Berfikir

Beberapa penelitian sudah dilakukan untuk menemukan pengaruh antara spiritualitas dengan kinerja. Bahkan tidak hanya meneliti kinerja saja, namun aspek lain seperti performa kerja, tingkat absensi, keinginan untuk mengundurkan diri, dan lain sebagainya

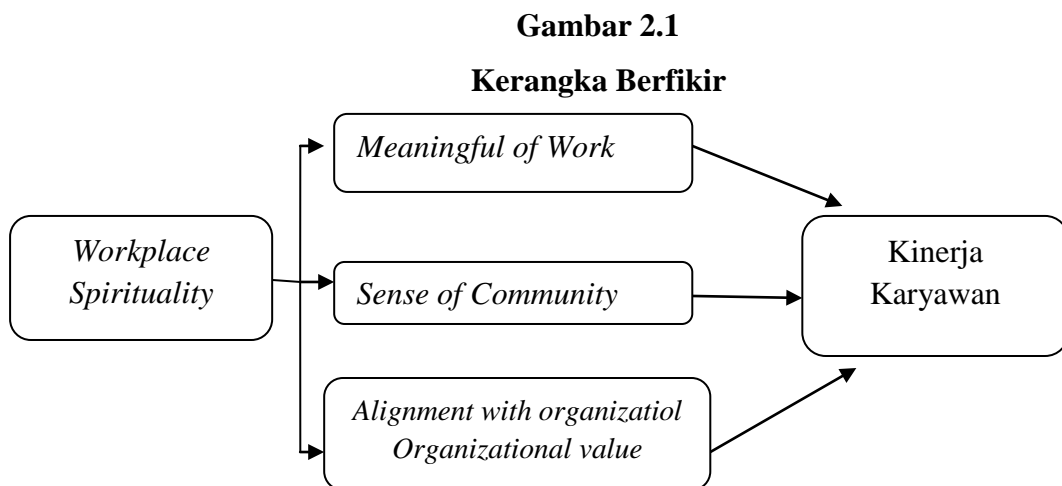
Menilik penelitian yang dilakukan oleh Gupta, Kumar, dan Singh, yang melakukan penelitian tentang dimensi dalam spiritualisme dan kepuasan karyawan dan membuat tempat pengukuran yang dikembangkan oleh peneliti, yakni *meaning fulness of work, sense of community in the workplace, organizational value*. Masing-masing dimensi mempunyai hipotesis apakah dimensi tersebut berpengaruh pada spiritualitas mempunyai korelasi yang positif dengan kepuasan kerja. Jika dimensi-dimensi spiritualitas tersebut meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dapat disimpulkan bahwa, konsep spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja saling mempengaruhi dan mempunyai korelasi yang positif. Maka yang harus diperhatikan juga oleh organisasi adalah menyadari bahwa sebagaimana manusia, karyawan pun mempunyai dua bentuk kepuasan yang berbeda yakni kepuasan dari dalam pribadi dan kepuasan dari luar yang

berupa material dimana kepuasan dari dalam akan lebih besar berpengaruh positif daripada kepuasan dari luar.

Penelitian yang dilakukan Gupta, Kumar, dan Singh diperkuat oleh Milliman, dkk (2003) bahwa implementasi dimensi *workplace spirituality* yang terdiri atas *meaningful of work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational value* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ravari dkk (2009), mengatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan hasil dari spiritualitas ditempat kerja yang dapat menurunkan turn over pekerjaan dan absensi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Siswanto (2013) yang menyatakan bahwa penerapan spiritual di tempat kerja secara umum mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penjelasan dan penelitian yang ada saat ini, menyatakan bahwa spiritualitas seharusnya bisa ditanamkan oleh organisasi atau perusahaan hingga ke visi misinya, sehingga spiritualitas bisa masuk lebih dalam lagi ke dalam tujuan hidup karyawan. Namun, untuk menjadi organisasi yang spiritual, sebuah organisasi harus melakukan perubahan kultur dalam organisasi jika sebelumnya belum menyentuh sisi spiritualitas karyawan. Sebuah perubahan kultur dalam organisasi bisa membuat suatu perubahan yang positif.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:



## J. Hipotesis Penelitian

Dalam setiap penelitian, jawaban sementara merupakan hal yang harus dikemukakan dalam penelitian, sehingga dapat membantu memberikan arah yang ditempuh dengan fakta-fakta yang relevan. Selain itu juga untuk menghindari pencarian data-data yang tidak terpakai dan tidak berhubungan dengan kinerja karyawan yang dihubungkan dengan adanya *workplace spirituality*, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> = diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel spiritualitas di tempat kerja (*Workplace spirituality*) terhadap kinerja karyawan di CV Mangrove International.

H<sub>a</sub> = diduga tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel spiritualitas di tempat kerja (*Workplace spirituality*) terhadap kinerja karyawan di CV Mangrove International.