

BAB IV

Analisis Data dan Pembahasan

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

CV Mangrove International adalah perusahaan yang didirikan oleh 15 alumni SMA 1 Yogyakarta pada tahun 2002, pada tahun 2004 kepemilikan diambil alih oleh Akbar dan Ferry Irawan.

CV Mangrove International merupakan perusahaan induk yang bergerak di bidang jasa dan produksi, CV Mangrove International memiliki anak perusahaan yang bergerak dibidang digital printing, percetakan (offset) dan produk massal (Stiker, gantungan kunci, acecoris hp dan mainan). Untuk produk massal CV Mangrove International mempunyai outlet yang tersebar dipulau Jawa, Madura, Purwokerto, Kediri, Malang, Banyu wangi, Jember, Ponorogo, Surabaya, Tegal, Cirebon, Bandung, Bogor, Bekasi, Tangerang, Serang, Lamongan dan Tulungagung.

CV Mangrove International mempunyai 300 karyawan terbagi dalam 6 anak perusahaan sebagai berikut.

1. Perusahaan Turunan Stiker
2. Perusahaan Turunan Hapemania
3. Perusahaan Turunan Starkid
4. Perusahaan Turunan Kaos Malioboro
5. Mangrove Grafindo
6. Mangrove Grafika

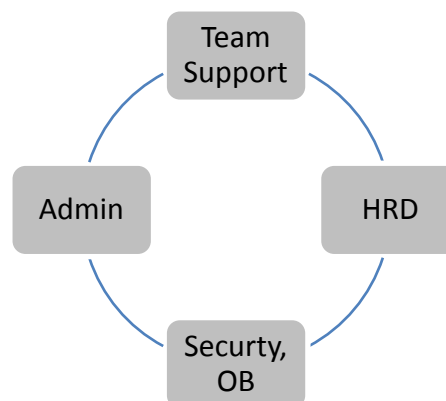
2. Visi dan Misi

a. Visi

- 1) Menjadi perusahaan nomor 1 dibidangnya
- 2) Menjadi perusahaan yang bermanfaat bagi

- a) Karyawan yang loyal, jujur, sholat, tanggung jawab
 - b) Anak yatim dari kaum dhuafa
 - c) Masjid dan pondok pesantren
 - d) Fissabilillah
 - e) Menjadi Spiritual Company
- b. Misi
- a. Mendidik karyawan profesional dan mengikuti aturan perusahaan
 - 1) Dewasa dalam menyikapi masalah
 - 2) Jujur, disiplin, tepat waktu dan tanggung jawab
 - b. Mendidik karyawan bekerja sekaligus beribadah
 - 1) Sholat tepat waktu
 - 2) Sholat lima waktu
 - 3) Sholat dhuha sebelum bekerja
 - c. Semua karyawan disetiap divisi bekerja bersama satu langkah satu tujuan mencapai target perusahaan
 - d. Menciptakan budaya perusahaan sukses, agar sukses bekerja dan sukses beribadah, bahagia dunia akhirat.
 - e. Memperbaiki sistem secara terus-menerus sesuai dengan perkembangan dan masukan karyawan

3. Stuktur Organisasi



Sumber : Website CV Mangrove International,
Company Profile

Gambar 4.1

Bagan Perusahaan CV Manngrove International

4. Perusahaan Turunan

a. Perusahaan Turunan Sticker Sejahtera

Anak perusahaan CV Mangrove International yang bergerak dibidang pemesanan merchandise. Memasarkan stiker sablon, stiker cutting dan gantungan kunci ke seluruh Jawa, Bali, Madura, Surabaya, Jember, Ponorogo, Banyuwangi, Lamongan, Tulungagung, Malang, Kediri, Solo, Jogjakarta, Semarang, Kebumen, Purwokerto, Bandung, Bogor, Bekasi, Tengerang, Cirebon, dan telah memiliki 25,000 outlet pemasaran dan memperkerjakan 90 orang karyawan.

b. Perusahaan Turunan Hapemania

Anak perusahaan CV Mangrove International yang bergerak dibidang pemesanan aksesoris handphone. Memasarkan stiker screen guard, tali hp dan dompet hp dengan sistem titip jual. Unit ini telah memiliki 25.000 outlet tersebar di kota Madura, Surabaya, Jember, Ponorogo, Banyuwangi, Lamongan, Tulungagung, Malang, Kediri, Solo, Jogjakarta, Semarang, Kebumen, Purwokerto, Bandung, Bogor, Bekasi, Tengerang, Cirebon dan Serang. Sampai pertengahan 2012 telah memperkerjakan 80 orang karyawan.

c. Perusahaan Turunan Starkid

Anak perusahaan CV Mangrove International yang bergerak dibidang pemesanan aksesoris dan mainan anak dengan 6000 outlet yangtersebar di area Yogyakarta, Magelang, Wates, Klaten, Purworejo, Wonosari, Kediri, Ponorogo, Jember, Banyuwangi, Tulungagung, Malang dan Madura. Sampai saat ini telah memeperkerjakan 40 orang karyawan.

d. Mangrove grafindo

Mangrove grafindo, salah satu anak perusahaan CV Mangrove International adalah sebuah perusahaan digital printing berbasis pada "CLIENT QUALITY SERVICE" yang semakin tumbuh dan semakin berkembang untuk menjadi perusahaan yang selalu berkomitmen kepada

pelanggan kami. Mangrove grafindo tidak hanya menjual barang-barang cetakan saja, tetapi konsumen diatas segalanya. Kemudian dalam negoisasi, keunggulan, fasilitas, kelengkapan alat-alat produksi dan kenyamanan dalam pelayanan. Kami menganggap pelanggan sebagai seorang rekan yang selalu memberikan kami masukan agar kami semakin lebih baik lagi dalam memeberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan kami, agar selalu memberikan yang terbaik. Saat ini Mangrove Grafindo telah memperkerjakan 45 karyawan.

e. Mangrove Grafika

Mangrove grafika salah satu anak perusahaan CV Mangrove International adalah perusahaan percetakan dan finishing yang menerima jasa offset, laminasi, UV POND, hot print, emboss, menerima juga pembuatan kalender, brosur, undangan nikah, dan produk cetak lainnya. Mangrove grafika memperkerjakan 45 karyawan.

f. Perusahaan Turunan Mangrove Malioboro

Anak perusahaan CV Mangrove International yang bergerak dibidang penjualan aos khas Jogjakarta, memiliki 9 kios dijalan Malioboro dan 1 kios di Minngu pagi UGM. Sampai sekarang memperkerjajn 20 karyawan.

5. *The Mangrove International Way (Nilai-Nilai Mangrove International)*

a. Mangrove adalah perusahaan pembelajar

Setiap pasukan mangrove menjadi prinadi-pribadi yang selalu belajar untuk jadi yang terbaik dan siap kompetisi.

b. Mangrove adalah perusahaan tak terbatas

Setiap pasukan mangrove memiliki semangat untuk terus berkembang dan tidak pernah berpuas diri akan suatu keberhasilan.

c. Mangrove adalah perusahaan yang menomor satukan pelanggan

Setiap pasukan mangrove memiliki hati dan keinginan yang kuat untuk selalu memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan dan selalu menjaga kualitas produk.

d. Mangrove adalah perusahaan pemberani

Setiap pasukan mangrove harus berani mengakui sebuah kenyataan pahit dan menghadapinya dengan berani, melakukan langkah-langkah tepat, melakukan perbaikan dan meraih kemenangan.

e. Mangrove adalah perusahaan nun santun dan penuh ibadah

Setiap pasukan mangrove bekerja dengan hati, jujur, bekerja dengan penuh tanggung jawab, penuh keterbukaan, dan bekerja untuk beribadah.

6. Letak Geografis

Secara geografis, CV Mangrove International di Yogyakarta memiliki 1 kantor pusat yang terletak di jalan Kh. Ahmad Dahlan Ngadiwinatan NG 1/1296 dan memiliki 3 cabang sebagai tokonya yaitu jalan Mayjen Sutoyo 87a Yogyakarta, jalan Bougenvile CTX/2 gejayan dan jalan Parangtritis Km 4 Yogyakarta.

7. Kegiatan Sedekah Karyawan Spiritual Company

- a. Pembangun masjid
- b. Absen dhuha
- c. Ngaji 7 pondok pesantren
- d. Tausiyah karyawan tiap minggu

8. Peraturan di CV Mangrove International

Untuk mendisiplinkan karyawan adapun peraturan yang diterapkan kepada karyawan yaitu

- a. Karyawan hadir pukul 08.00 untuk karyawan shift pagi dan kantor, serta meninggalkan tempat kerja pukul 17.00.
- b. Karyawan hadir pukul 16.00 untuk shift sore dan meninggalkan tempat bekerja pukul 00.00.

- c. Karyawan beristirahat bekerja selama 45 menit secara bergantian
- d. Karyawan wajib melaksanakan shalat 5 waktu dan shalat dhuha
- e. Karyawan bekerja 6 hari selama seminggu
- f. Karyawan yang libur lebih dari 1 hari dalam seminggu harus izin terlebih dahulu
- g. Berpakaian rapi serta bersepatu saat bekerja.
- h. Karyawan memakai seragam untuk hari senin-kamis, dan memakai batik pada hari jumat, pada hari sabtu-minggu memakai pakaian bebas tapi sopan.

B. Analisis Deskriptif

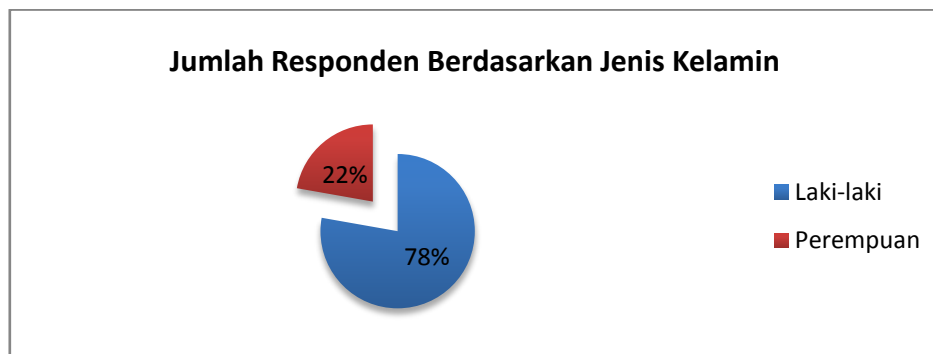
A. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.5
Berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi (%)
Laki-laki	10	22
Perempuan	35	78
Jumlah	45	100

Sumber : Data Primer (Diolah 2017)

Dari hasil kuisisioner yang telah disebar kepada Karyawan CV Mangrove International maka diperoleh jumlah responden laki-laki dan perempuan sebagai berikut. Menurut kategori jenis kelamin, dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 35 responden atau sebesar 78 persen, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 10 responden atau sebesar 22 persen dari total keseluruhan responden.



Sumber : Data Primer (Diolah 2017)

Gambar 4.2
Jenis Kelamin

Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah karyawan pria lebih dominan daripada karyawan wanita, karena disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Berhubung percetakan bergelut dengan pekerjaan yang menggunakan fisik dan teknik permesinan maka dibutuhkan karyawan laki-laki yang lebih banyak. Untuk pekerjaan perempuan lebih cenderung ke bagian admin, kasir, designer dan *front office* supaya pelanggan lebih nyaman dan lebih tertarik untuk melakukan order.

B. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

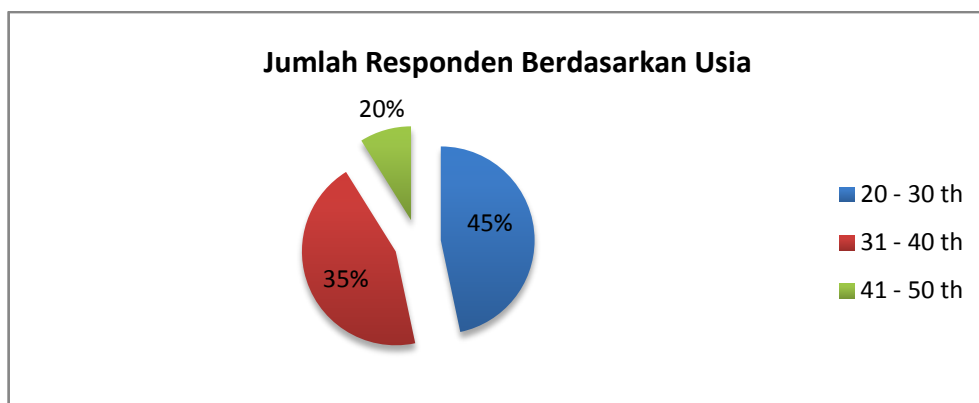
Tabel 3.6
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentasi (%)
20-30 Th	20	45
31-40 Th	16	35
41-50 Th	9	20
Jumlah	45	100

Sumber : Data Primer (Diolah 2017)

Usia karyawan sangat mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dari hasil kuisioner yang telah disebar kepada Karyawan CV Mangrove International, maka bisa diperoleh Usia responden. Karakteristik responden berdasarkan kategori usia dibagi menjadi tiga kelompok

yaitu 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun. Sebagian besar responden berada pada kelompok usia 20-30 tahun yaitu 45 persen, 31-40 tahun yaitu 35 persen dan 41-50 tahun yaitu 20 persen, di mana di usia terbanyak menunjukkan usia produktif karyawan.



Sumber : Data Primer (Diolah 2017)

Gambar 4.3
Jumlah Usia

C. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3.7

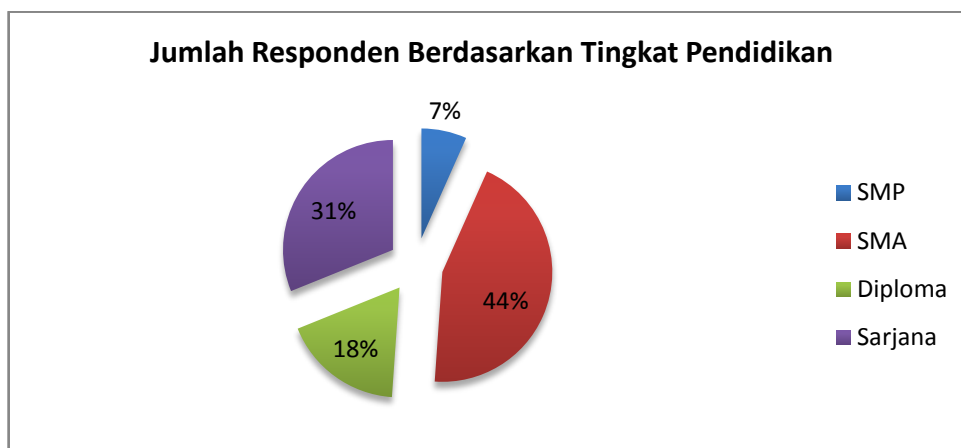
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentasi (%)
SMP	3	7
SMA	20	44
Diploma	8	18
Sarjana	14	21
Jumlah	45	100

Sumber : Data Primer (Diolah 2017)

Tingkat pendidikan karyawan berpengaruh dalam pemberian gaji, penentuan jabatan, dan pengetahuan. Dari hasil kuisioner yang telah disebar, maka bisa diperoleh Tingkat pendidikan responden adalah sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMP 3 yaitu 7 persen SMA 20 yaitu 44 persen Diploma 8, yaitu 18 persen dan Sarjana

14, yaitu 31 persen. Hal ini terjadi karena pada rekrutmen awal menetapkan syarat minimal SMA



Sumber : Data Primer (Diolah 2017)

Gambar 4.4
Tingkat Pendidikan

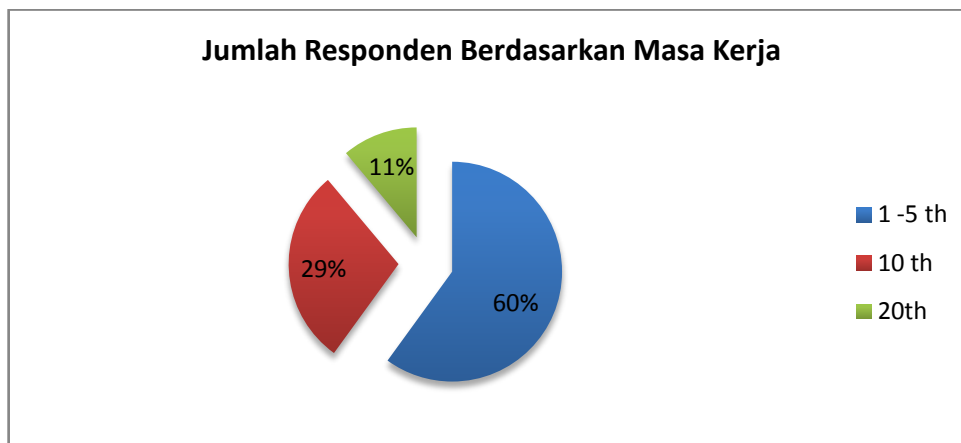
D. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3.8
Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentasi (%)
1-5 Th	37	45
10 Th	13	35
20 Th	5	20
Jumlah	45	100

Sumber : Data Primer (Diolah 2017)

Masa kerja sangat mempengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seorang karyawan. Dari hasil kuisisioner yang telah disebar kepada Karyawan CV Mangrove International, maka dapat dilihat masa kerja karyawan. Responden terbesar atau persentase terbesar karyawan rata-rata bekerja kurang dari 5 tahun, adapun yang bekerja 10-20 tahun hanya beberapa orang saja dan ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang loyal kepada perusahaan.



Sumber : Data Primer (Diolah 2017)

Gambar 4.5
Masa Kerja

C. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskripsi ini merupakan analisis terhadap variabel dependen dan variabel independen. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian analisis terhadap variabel dependen dan independen dibagi menjadi tiga klasifikasi yaitu tinggi, sedang, rendah.

Tabel 3.9
Deskriptif Variabel

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Std. Deviasi
Meaningful of Work	45	24	66	52,02	11,760
Sense of Community	45	24	72	45,27	12,039
Alignment with Organizational Value	45	28	70	50,27	13,582
Workplace Spirituality	45	84	200	145,56	35,765
Kinerja Karyawan	45	98	250	199,4	48,824

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan sebagai ukuran ialah *Workplace Spirituality* yang didalamnya melingkupi dimensi atau indikator-indikator dari variabel dependen yaitu *meaningful of work*, *sense of community* dan *alignment with organizational value*. Dengan adanya dimensi ini dapat diketahui tanggapan-tanggapan responden tentang *Workplace spirituality*.

1. Tanggapan Responden Terhadap *Meaningful of work*

Setelah dilakukan analisis deskriptif dengan SPSS 16 diperoleh hasil yang menjelaskan tanggapan responden terhadap marketing syariah.

Skor minimum : 24

Skor maksimum : 66

Nilai SD (σ) : 11,760

Mean : 45,27

Dengan klasifikasi :

Tinggi : $X \geq \mu (45,27) + 1\sigma (11,760) \geq 57,03$

Sedang : $\mu (45,27) - 1\sigma (11,760) \leq X < \mu (45,27) + 1\sigma (11,760)$ atau $33,51 \leq x < 57,03$

Rendah : $X \leq \mu (45,27) - 1\sigma (11,760)$ atau $\leq 33,51$

Tabel 4.0

Tanggapan Responden Terhadap *Meaningful of work*

Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Baik	21	46,7
Cukup Baik	20	44,4
Kurang Baik	4	8,9
Jumlah	45	100

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap indikator *workplace spirituality* yaitu *meaningful of work* dalam kategori sangat baik sebanyak 21 orang atau sebesar 46,7%, diikuti kategori cukup baik sebanyak 20 orang atau sebesar 44,4%, sedangkan sisanya dalam kategori kurang baik sebanyak 4 orang atau sebesar 8,9%. Berdasarkan kondisi tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *meaningful of work* termasuk kategori **Sangat Baik**

2. Tanggapan Responden Terhadap *Sense of Community*

Setelah dilakukan analisis deskriptif dengan SPSS 16 diperoleh hasil yang menjelaskan tanggapan responden terhadap marketing syariah.

Skor minimum : 27

Skor maksimum : 72

Nilai SD (σ) : 12,039

Mean : 52,02

Dengan klasifikasi :

Tinggi : $X \geq \mu (52,02) + 1\sigma (12,039) \geq \mathbf{64,059}$

Sedang : $\mu (52,02) - 1\sigma (12,039) \leq X < \mu (52,02) + 1\sigma (12,039)$ atau
 $\mathbf{39,981 \leq x < 64,059}$

Rendah : $X \leq \mu (52,02) - 1\sigma (12,039)$ atau $\leq \mathbf{39,981}$

Tabel 4.1

Tanggapan Responden Terhadap *Sense of Community*

Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Baik	1	2,2
Cukup Baik	29	64,5
Kurang Baik	15	33,3
Jumlah	45	100

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap indikator *workplace spirituality* yaitu *Sense of community* dalam kategori sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2,2%, diikuti kategori cukup baik sebanyak 29 orang atau sebesar 64,5%, sedangkan sisanya dalam kategori kurang baik sebanyak 15 orang atau sebesar 33,3%. Berdasarkan kondisi tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *sense of community* termasuk kategori **Cukup baik**

3. Tanggapan Responden Terhadap *Alignment With Organisational Value*

Setelah dilakukan analisis deskriptif dengan SPSS 16 diperoleh hasil yang menjelaskan tanggapan responden terhadap marketing syariah.

Skor minimum : 28

Skor maksimum : 70

Nilai SD (σ) : 13,582

Mean : 50,27

Dengan klasifikasi:

Tinggi : $X \geq \mu (50,27) + 1\sigma (13,582) \geq \mathbf{63,852}$

Sedang : $\mu (50,27) - 1\sigma (13,582) \leq X < \mu (50,27) + 1\sigma (13,582)$ atau
 $\mathbf{36,688 \leq x < 63,852}$

Rendah : $X \leq \mu (50,27) - 1\sigma (13,582)$ atau $\leq \mathbf{36,688}$

Tabel 4.2

Tanggapan Responden Terhadap *Alignment With Organisational Value*

Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Baik	6	13,3
Cukup Baik	26	57,8
Kurang Baik	13	28,9

Jumlah	45	100
---------------	-----------	------------

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap indikator *workplace spirituality* yaitu *Alignment with organizational value* dalam kategori sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 13,3%, diikuti kategori cukup baik sebanyak 26 orang atau sebesar 57,8%, sedangkan sisanya dalam kategori kurang baik sebanyak 13 orang atau sebesar 28,9%. Berdasarkan kondisi tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Alignment with organizational value* termasuk kategori **Cukup baik**.

4. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah dilakukan analisis deskriptif dengan SPSS 16 diperoleh hasil yang menjelaskan tanggapan responden terhadap marketing syariah.

Skor minimum : 98

Skor maksimum : 250

Nilai SD (σ) : 48,824

Mean : 199,4

Dengan klasifikasi :

Tinggi : $X \geq \mu (199,4) + 1\sigma (48,824) \geq \mathbf{248,224}$

Sedang : $\mu (199,4) - 1\sigma (48,824) \leq X < \mu (199,4) + 1\sigma (48,824)$ atau
 $\mathbf{150,576 \leq x < 248,224}$

Rendah : $X \leq \mu (199,4) - 1\sigma (48,824)$ atau $\leq \mathbf{150,576}$

Tabel 4.3

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Tanggapan	Jumlah	Persentasi (%)
Sangat Baik	1	2,2
Cukup Baik	32	71,1
Kurang Baik	12	26,7
Jumlah	45	100

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan dalam kategori sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2,2%, diikuti kategori cukup baik sebanyak 32 orang atau sebesar 71,1%, sedangkan sisanya dalam kategori kurang baik sebanyak 12 orang atau sebesar 26,7%. Berdasarkan kondisi tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan termasuk kategori **Cukup baik**.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

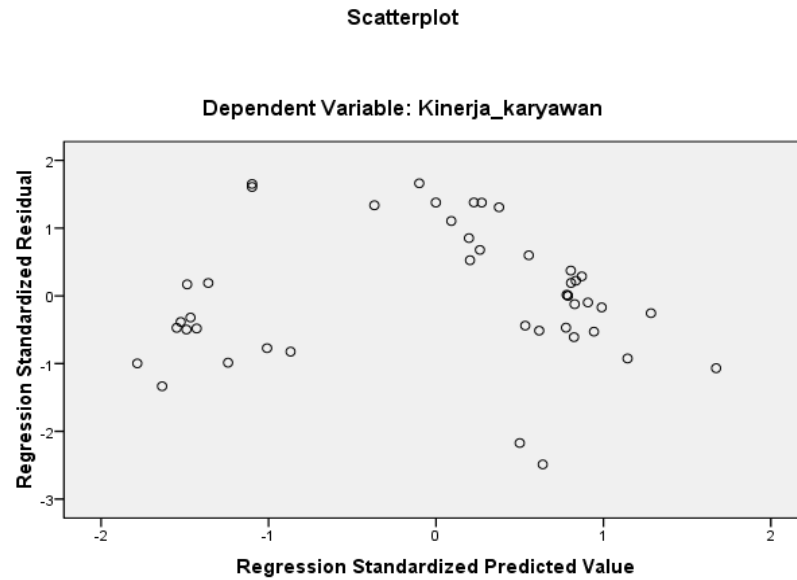
Tabel 4.4

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Meaningful of Work</i>	0,191	5,224
<i>Sense of Community</i>	0,175	5,716
<i>Alignment with organizational value</i>	0,190	5,252

Dari tabel data 4.2 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , dengan demikian model yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

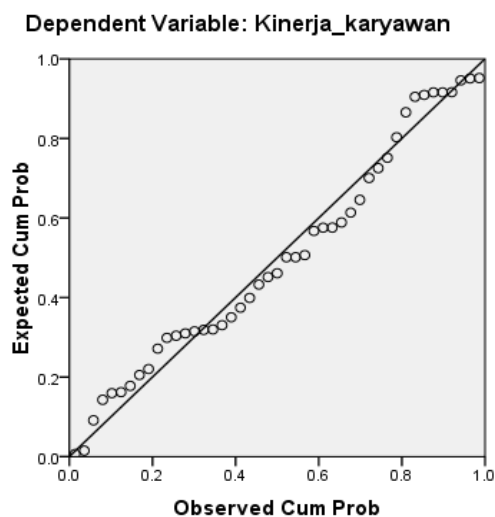


Gambar 4.6
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola secara jelas, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau homogen, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen yaitu *Workplace spirituality*.

3. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.7
Uji Normalitas

Berdasarkan output dari table P-P Plot terlihat bahwa sebaran data membentuk atau mengikuti garis linier, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian kesimpulan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan dengan pengujian pada SPSS dengan menggunakan test for linearity pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05.

Tabel 4.5
Hasil Uji Linieritas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	Ket
(Combined)	102295.467	30	3409.849	18.422	.000	
Linearity	82649.760	1	82649.760	446.526	.000	Linier
Deviation from Linearity	19645.707	29	677.438	3.660	.007	

Dari tabel output di atas, diperoleh nilai signifikansi = 0,000 lebihkecil dari 0,05, karena signifikasi kurang dari 0,05 maka dapatdisimpulkan bahwa antara variable *workplace spirituality* dan kinerja karyawan terdapathubungan linear secara signifikan.

F. Uji Regresi Linier

Tabel 4.6
Hasil Uji Linier Sederhana

Coefficients ^a				
Variabel	B	T hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	20,592	1,416	0,164	
<i>Workplace Spirituality</i>	1,212	12,642	0,000	Signifikan
F hitung	159,821			
Sig F	0.000			
R Square	0.788			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada tabel diatas, dapat diperoleh hasil dari sederhana, sehingga mendapatkan sebuah persamaan yaitu :

$$Y = 20.592 + 1.212X_1$$

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 20.592 berarti apabila variabel bebas bernilai nol, maka nilai variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 20.592.

2. Koefisien *Workplace Spirituality* (X₁) sebesar 1,212

Nilai koefisien *Workplace Spirituality* untuk variabel X₁ sebesar 1,212 ini menunjukkan bahwa setiap penambahan *Workplace Spirituality* (X₁) 1% maka nilai Kinerja Karyawan (Y) meningkat 1,212. Hal ini mengandung arti bahwa *Workplace Spirituality* (X₁) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.7

Tabel Uji Linier Berganda

Coefficients ^a				
Variabel	B	T hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	28.602	1.922	.062	
<i>Meaningful of Work</i>	-.024	-.037	.970	Signifikan
<i>Sense of Community</i>	2.058	3.018	.004	Signifikan
<i>Alignment with Oranizational Value</i>	1.569	2.773	.008	Signifikan

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada tabel diatas, dapat diperoleh hasil dari berganda, sehingga mendapatkan sebuah persamaan yaitu :

$$Y = 28.602 - 0,024X_1 + 2.058X_2 + 1.569X_3$$

a). Konstanta

Nilai konstanta sebesar 28.602 berarti apabila variabel bebas bernilai nol, maka nilai variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 28.602.

b). Koefisien *Meaningful of Work* (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien *Meaningful of Work* untuk variabel X₁ sebesar - 0,024 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa *Meaningful of Work* mempunyai hubungan yang berlawanan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan *Meaningful of Work* satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan turun sebesar 0,024 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c). Koefisien *Sense of Community* (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien *Sense of Community* untuk variabel X₂ sebesar 2,058 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa *Sense of Community* mempunyai hubungan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan *Sense of Community* satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 2,058 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

d). Koefisien *Alignment with Organizational Value* (X₃) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien *Alignment with Organizational Value* untuk variabel X₃ sebesar 1,569 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa *Alignment with Organizational Value* mempunyai hubungan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan *Alignment with Organizational Value* satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 1,569 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

G. Uji Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial/ Individu (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel *Workplace Spirituality* terhadap variabel Kinerja karyawan. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, maka dapat diketahui apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Hipotesis yang digunakan:

- a. H₀ : tidak ada pengaruh positif *Workplace Spirituality* (X) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- b. H_a : ada pengaruh positif *Workplace Spirituality* (X) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian:

Jika $\text{sig } t_{\text{hitung}} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $\text{sig } t_{\text{hitung}} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima

- a) Variabel *Workplace Spirituality* (X)

Diketahui nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja karyawan.

- b) Variabel *Meaningful of Work* (X₁)

Diketahui nilai sig 0,970. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,970 > 0,05$, maka H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari *Meaningful of Work* terhadap Kinerja karyawan.

- c) Variabel *Sense of Community* (X₂)

Diketahui nilai sig 0,004. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,004 < 0,05$, maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *Sense of Community* terhadap Kinerja karyawan.

- d) Variabel *Alignment With Organizational Value* (X₃)

Diketahui nilai sig 0,008. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,008 < 0,05$, maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *Sense of Community* terhadap Kinerja karyawan

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk analisisnya dari output SPSS dapat dilihat dari tabel "Anova",

Hipotesis yang digunakan:

- a. H_0 : tidak ada pengaruh positif *Workplace Spirituality* (X) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- b. H_a : ada pengaruh positif *Workplace Spirituality* (X) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian:

Jika $\text{sig } f_{\text{hitung}} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $\text{sig } f_{\text{hitung}} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Diketahui nilai sig F 0,000. Nilai sig F lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Workplace spirituality* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan.

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Sig t	Keterangan
H ₁	Variabel <i>workpalce spirituality</i> memilik pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Mangrove International di Yogyakarta	0,000	H _a Diterima
H ₂	.Variabel <i>meaningful of work</i> tidak memilik pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mangrove International di Yogyakarta	0,970	H _a Ditolak
H ₃	Variabel <i>sense of community</i> memilik pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Mangrove International di Yogyakarta	0,004	H _a Diterima
H ₄	Variabel <i>Alignment with organizational value</i> memilik pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Mangrove International di Yogyakarta	0,008	H _a Diterima

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan persentase variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,788 nilai ini mengandung arti bahwasanya pengaruh *Workplace spirituality* terhadap Kinerja karyawan sebesar 78,8% sedangkan 21,2% Kinerja karyawan dipengaruhi variabel yang lain yang tidak diteliti.

H. Pembahasan

1. Pengaruh *workplacespirituality* terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV Mangrove International di Yogyakarta

Spiritualitas ditempat kerja (*workplace spirituality*) merupakan kondisi lingkungan kerja yang menganut nilai-nilai spiritual atau rohani yang dapat dimengerti dan dianut bersama, demi menghadirkan suasana tentram dan rohani dilingkungan tempat kerja. Tempat kerja merupakan tempat dimana seorang individu mengungkapkan perkembangan dirinya dan mencari nafkah atau bekerja untuk kebutuhan dirinya. Namun pada saat ini tempat kerja tidak hanya digunakan sebagai tempat mencari kebutuhan lahiriyah semata akan tetapi diimbangi dengan pemenuhan kebutuhan batiniyah, jadi bekerja tidak hanya tentang uang saja. Spiritualitas di tempat kerja meliputi upaya-upaya untuk menyelaraskan keyakinan orang dengan nilai-nilai keorganisasian yang dianut oleh perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya variabel *workplace spirituality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini dibuktikan pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka *workplace spirituality* (spiritual ditempat kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Filhaq Amalia dan Yunizarb yang menuliskan bahwasanya spiritualitas ditempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan CV Mangrove International merupakan perusahaan yang menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal ini Karyawan, dengan konsep spiritual company yaitu dengan menghadirkan suasana yang agamis atau yang berkaitan dengan kebutuhan rohaniyah. Seluruh karyawan wajib mengikuti peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan yaitu untuk selalu sholat lima waktu dan tepat pada waktunya ditambah dengan amalan sunnah yaitu shalat dhuha sebelum bekerja secara rutin adapun kegiatan-kegiatan dan fasilitas yang mendukung kebutuhan rohani lainnya yaitu adanya

mushola yang berada didalam kantor sehingga lebih dapat terjangkau, adanya kegiatan ceramah atau tausiyah karyawan setiap minggunya, mengaji bersama di 7 pondok pesantren dan mengadakan pembangunan masjid sehingga diharapkan akan tercipta suasana yang nyaman dan karyawan merasa nyaman saat bekerja. Ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka kinerja karyawan menjadi bagus dan tingkat produktivitasnya bertambah dan akan berimbas pada keberhasilan perusahaan.

Dalam Al-Qur'an dikatakan :

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ
 إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ
 وَاللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدٍّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (QS. Ar ra’du : 11)

Ayat diatas mengatakan seorang yang memiliki spiritualitas tinggi akan menyadari bahwa dia diawasi oleh Allah SWT sehingga dalam bertindak dan melakukan pekerjaan apapun akan lebih berhati-hati dan diniatkan untuk ibadah. Namun sikap spiritual itu tidak datang dengan sendirinya ataupun anugerah dari Allah, tetapi kita sendiri yang harus menyadari dan mulai merubah keadaan dalam diri sendiri bahwa setiap apa yang dikerjakan itu selalu diawasi Allah SWT. *Workplace spirituality* dipandang sebagai suatu hal yang sangat penting dan wajib dimiliki seorang muslim dalam bekerja dan amat ditekankan oleh ajaran Islam karena spiritualitas di tempat kerja erat kaitannya dengan etika dan moral manusia. Hal tersebut menjadi salah satu alasan mengapa Allah mengaruniakan manusia dengan bimbingan para nabi dan rasul untuk membentuk dan menyempurnakan kepribadian (akhlaq) manusia.

2. Implementasi *workplacespirituality* di perusahaan CV Mangrove International

a. Implementasi *Meaningful of Work*

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya variabel *Meaningful of Work* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini dibuktikan pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0,970. Nilai sig 0,970 lebih besar dari nilai probabilitas yaitu 0,05 atau $0,970 > 0,05$, maka *Meaningful of Work* (makna kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan para karyawan CV Mangrove International belum begitu memaknai pekerjaan mereka secara mendalam. Bila ditinjau dari usia, rata-rata karyawan masih usia muda yang mana belum begitu banyak aspek-aspek yang mempengaruhinya, sehingga pemaknaan mereka ialah bekerja baru sekedar mencari nafkah dan menjalankan prosedur atau peraturan yang ada didalam perusahaan.

b. Implementasi *Sense of Community*

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya variabel *Sense of Community* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini dibuktikan pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0,004. Nilai sig 0,004 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05 atau $0,004 < 0,05$, maka *Sense of Community* (rasa kebersamaan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Level ini mewakili level kelompok, yaitu sesuai dengan kondisi yang terjadi dalam perusahaan bahwasanya spiritualitas berperan dalam membangun rasa kepemilikan kelompok. Sehingga dalam penerapannya karyawan merasa mengalami kondisi sebagai berikut : 1. bekerjasama dengan orang atau pihak lain sangat bermakna bagi karyawan, 2. karyawan merasa menjadi bagian dari komunitas di tempatnya bekerja, 3. karyawan percaya bahwa dia dan rekan kerjanya saling mendukung satu sama lain, 4. karyawan merasa leluasa untuk mengungkapkan pendapatnya, 5. karyawan merasa bahwa setiap orang di perusahaannya harus mencapai tujuan bersama,

6. karyawan percaya bahwa padadasarnya setiap orang di perusahaannya peduli satu sama lain, dan 7. karyawan merasamenjadi bagian dari keluarga besar perusahaannya.

c. Implementasi *Alignment with Organizational Value*

Alignment with Organizational Value dipahami sebagai individu mengalami kesamaan yang kuat antara nilai individu dengan misi dan tujuan organisasi. Karyawan dengan *Alignment with Organizational Value* yang tinggi memiliki perasaan yang terhubung dengan tujuan organisasi, mengidentifikasi diri dengan misi dan nilai organisasi, dan karyawan merasa adanya perhatian organisasi terhadap karyawan. Individu yang memiliki kesesuaian antara nilai personal dan nilai organisasi tempat bekerja merasa bahwa peran pekerjaannya sesuai dengan gambaran dirinya

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya variabel *Alignment with Organizational Value* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini dibuktikan pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0,008. Nilai sig 0,008 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05 atau $0,008 < 0,05$, maka *Alignment with Organizational Value* (keselarasan dengan nilai organisasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Level ini mewakili level organisasi, yaitu sesuai dengan kondisi yang terjadi dalam perusahaan bahwasanya spiritualitas berperan dalam membangun pemahaman dan rasa keterikatan dengan nilai-nilai dan misi organisasi. Sehingga dalam penerapannya karyawan merasa mengalami kondisi sebagai berikut : 1. perusahaan menjalankan nilai-nilai positif dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai pribadi, 2. perusahaan peduli dan memperhatikan kaum miskin, 3. perusahaan pedulidengan semua hal yang berkaitan dengan karyawannya, 4. perusahaan memiliki kesadaran dan hati nurani, 5. karyawan merasa terkait dengan tujuan dan sasaran perusahaan, 6. perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan, 7. karyawan merasa terkait

dengan misiperusahaan, dan 8. perusahaan peduli pada cara atau hal yang dapat meningkatkan semangat dan spirit karyawannya.

Agama Islam merupakan agama yang Rahmatan lil Alamin, memberikan rahmat, berkah dan kesejahteraan bagi semua umat di mukabumi ini. Oleh karena itu dasar pengelolaan perusahaan sudah semestinya berdasar pada prinsip tersebut, Termasuk dalam mengelola SDM ataukaryawan. Pengembangan karyawan semuanya memiliki dasar bahwa Alloh merupakan tujuanutama. Oleh karena itu manajemen yang memperlakukan karyawan hanyasebagai obyek perusahaan, dalam pandangan Ekonomi Islam dianggapmanajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasarmanajemen. Islam sangat tidak memuji perlakuan tersebut, karena dalamkenyataannya system ekonomi Islam memang mendasarkan padakeselarasan atau keseimbangan yang dapat dilakukan diantara kebutuhanmaterialdan etika manusia. Sistem Ekonomi Islam tidak melupakan ciripokok kemajuan manusia, yang bergantung kepada sejauh mana lancarnyakoordinasi dan keharmonisan diantara aspek moral dan material dalamkehidupan manusia. (Afzalur Rahman, 1995).Sistem ekonomi Islam dalam menerapkan manajemen SDM,mendasarkan pada keselarasan atau keseimbangan yang dapat dilakukan diantara kebutuhan material dan etika manusia. Sistem Ekonomi Islam tidak melupakan ciri pokok kemajuan manusia,yang bergantung kepada sejauh mana lancarnya koordinasi dankeharmonisan diantara aspek moral dan material dalam kehidupan manusia.