

JURNAL EL-KAHFI

Journal of Islamic Economics

Vol. 02 No.01

e-ISSN Media Elektronik: 2722 - 6557

Analisis Penerapan *Workplace Spirituality* Dalam Peningkatan Kinerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia

Nina Ramadhani Wulandar Abizari¹, Ruslaini²

¹Ekonomi Syariah, Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Lampung

²Ekonomi Syariah, Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Lampung

¹ninaramadhani.wulandari@gmail.com, ²prosiding@mws.org

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan makhluk penggerak utama sumber daya lainnya. Istilah lainnya menyatakan bahwa manusia (dosen, karyawan) adalah sebagai sumber daya yang utama yang harus di sinergikan dengan sumber daya lainnya yaitu : Sistem, Sarana dan prasarana, keuangan yang baik dalam melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan dari organisasi tempat bekerja. Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan penerapan *workplace spirituality* di Universitas Muhammadiyah Lampung dalam rangka meningkatkan kinerja dan kualitas terhadap Universitas Muhammadiyah Lampung. Pendekatan kuantitatif berguna dalam menguji dan menjelaskan penelitian ini. Sample dalam penelitian ini adalah dosen dan karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, Hasil uji hipotesis dengan melihat nilai signifikansi (Sig) di peroleh nilai t hitung sebesar 6,667 lebih besar dari $> 2,024394$ sedangkan hasil regresi diperoleh nilainya sebesar 0,805 Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat *workplace spirituality* (X), maka Kualitas SDM (Y) akan meningkat sebesar 0,805, maka implementasi *workplace spirituality* ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas SDM

Kata kunci: *Workplace spirituality, Kinerja karyawan, Kualitas kerja*

Abstract

Human resources are the main mover of other resources. Another term states that humans (lecturers, employees) are the main resource that must be synergized with other resources, namely: Systems, facilities and infrastructure, good finance in carrying out various activities to achieve the goals of the organization where they work. The purpose of this study was to explain the application of *workplace spirituality* at the Muhammadiyah University of Lampung in order to improve the performance and quality of the Muhammadiyah University of Lampung. The quantitative approach is useful in testing and explaining this research. The samples in this study were lecturers and employees. The data analysis technique uses simple linear regression analysis, the results of hypothesis testing by looking at the significance value (Sig), the t value is 6.667, greater than > 2.024394 , while the regression results obtained a value of 0.805. *workplace spirituality* (X), then the quality of human resources (Y) will increase by 0.805, so

the implementation of workplace spirituality is very important in improving the performance and quality of human resources.

Keywords: abstract keywords

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga dan bernilai. Oleh sebab itu kemampuan suatu organisasi dalam mengelola SDM, berupa pemberdayaan SDM secara langsung akan meningkatkan komitmen. Sementara di ketahui bahwa komitmen akan memberikan dampak langsung yang sangat besar terhadap pencapaian kinerja (*performance*) organisasi. Komitmen Dosen dan karyawan akan menunjukkan adanya kepuasan terhadap organisasinya, dengan rasa puas yang di rasakan maka akan memberikan efek terhadap penyelesaian semua pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu, memberikan pelayanan dengan baik kepada mahasiswa, alumni, *stakeholders* dan masyarakat sehingga dengan demikian maka organisasi akan mencapai *high performance*.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih menikmati pekerjaannya dan akan lebih banyak meluangkan waktu untuk pekerjaannya, serta kemungkinan kecil mereka berkeinginan untuk meninggalkan organisasi (Robinson, Simourd dan Porporino, 1990). Selain itu juga, tingginya komitmen karyawan terhadap organisasinya, akan meningkatkan *performance*, dan menjadikan karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, serta menurunkan *absenteeism*, dan meningkatkan motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga akan meningkatkan *job satisfaction* (Brown, 2003; Robinson, Simourd dan Porporino, 1992).

Workplace spirituality (spiritualitas

ditempat kerja) adalah suatu model manajemen dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi. Konsep ini pun sebenarnya telah digambarkan dalam konsep-konsep perilaku organisasi seperti *values*, *ethics*, dan sebagainya. Hal ini dijelaskan oleh Robbins (2005) sebagai berikut, *The concept of workplace spirituality draws on our previous discussion of topics such as values, ethics, motivation, leadership, and work/life balance*. Spiritualitas ditempat kerja ini adalah pemanfaatan, penumbuhan, dan pengembangan nilai-nilai ditempat kerja sehingga menjadi spiritual bagi orang-orang yang ada di organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut “menikmati” segala kelebihan dan kekurangan yang ada dalam pekerjaannya, membuatnya bahagia, membuatnya ingin mengaktualisasikan diri sebaik mungkin, sampai pada akhirnya menjadi lebih produktif dalam menangani berbagai pekerjaan. Namun, karena spiritualitas ini berkaitan dengan nilai-nilai maka akan berkaitan dengan agama, karena agama selalu memberikan nilai-nilai yang harus dianut oleh pemeluknya, (Zohar dan Marshall, 2005) lebih lanjut mengemukakan hal tersebut sebagai berikut. Kualitas kehidupan kerja adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan, dan organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memberikan gagasan-gagasan partisipatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan

pembuatan keputusan (Anatan dan Ellitan, 2007:74). Kualitas kehidupan kerja terdiri dari dua elemen utama, yaitu: (1) Adanya perhatian tentang dampak pekerjaan pada pekerja dan efektivitas organisasi ; (2) Adanya gagasan partisipasi dalam pemecahan masalah organisasional dan pembuatan keputusan (Nedler dan Lawler, yang dikutip oleh Anatan dan Ellitan, 2007:75). Sedangkan menurut Stone J., (2005:168) bahwa Kualitas kehidupan kerja, meliputi pelaksanaan kebijakan dan praktek-praktek HRM, dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan (termasuk gaya manajemen, kebebasan untuk membuat keputusan, upah dan keuntungan, kondisi kerja, keselamatan, dan pekerjaan penuh arti.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:18), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan hal ini, Hersey dan Blanchard dalam Dharmawan (2011:34) menerangkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang serta pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang akan membuktikan hubungan sebab akibat antara variabel independen yaitu spiritualitas (*workplace Spirituality*) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan kualitas SDM. Objek yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah dosen dan karyawan Universitas Muhammadiyah Lampung. Populasi dalam

penelitian ini adalah orang dosen dan karyawan. Metode atau teknik penarikan sampel yang digunakan adalah random sampling yakni pengambilan sampel secara acak. Ukuran sampel secara keseluruhan ditentukan dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Ridwan dan Kuncoro (2008:50) sebagai berikut :

Jumlah sampel: Rumus Slovin

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

dengan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelesitan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 5 %

1. Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri variabel spiritualitas (*workplace Spirituality*) di tempat kerja (variabel independen). Indikator *work spiritualitas* (variable dependen) adalah Perasaan bermakna dalam pekerjaan (*Meaningful work*), perasaan terhubung dengan komunitas (*sense of community*), dan penegakan nilai-nilai (*alignment of values*). Variabel kinerja (variabel dependen) adalah sebagai spiritualitas di tempat kerja (Y1): Indikator variabel kinerja adalah kualitas hasil pekerjaan, ketepatan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, kemampuan bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan karyawan lain. Kualitas kehidupan kerja (Y2): usaha organisasi yang berorientasi pada lingkungan kerja secara keseluruhan yang dipersepsikan

dan untuk kepentingan karyawan dan organisasi. Indikatornya: Kompensasi yang memadai dan adil, lingkungan kerja yang aman dan sehat, pengembangan kapasitas kemampuan karyawan.

2. Model Analisis

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Regresi merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan nilai. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus dari analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

a = harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = subyek pada variabel

independen yang mempunyai nilai tertentu.

Secara teknik harga b merupakan tangent dari perbandingan antara panjang garis variabel dependen, setelah persamaan regresi ditemukan.

Hipotesis Pada Penelitian ini adalah

1. Ho : Workplace Spirituality berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1 : Workplace Spirituality berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Ho : Workplace Spirituality berpengaruh positif terhadap kualitas SDM.

H1 : Workplace Spirituality berpengaruh negati terhadap kualitas SDM.

C. Hasil dan Pembahasan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	40	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,766	,891	10

Inter-Item Correlation Matrix

	WS1	WS2	WS3	SDM1	SDM2	SDM3	KJ1	KJ2	KJ3	Total
WS1	1,000	,652	,306	,090	,424	,372	,036	,203	,265	,548
WS2	,652	1,000	,642	,369	,725	,641	,149	,264	,364	,804
WS3	,306	,642	1,000	,581	,702	,566	,271	,341	,455	,828
SDM1	,090	,369	,581	1,000	,430	,410	-,120	,029	,190	,552
SDM2	,424	,725	,702	,430	1,000	,747	,358	,381	,454	,873
SDM3	,372	,641	,566	,410	,747	1,000	,348	,323	,553	,819
KJ1	,036	,149	,271	-,120	,358	,348	1,000	,853	,415	,472
KJ2	,203	,264	,341	,028	,381	,323	,853	1,000	,385	,558
KJ3	,265	,364	,455	,190	,454	,553	,415	,385	1,000	,625
Total	,548	,804	,828	,552	,873	,819	,472	,558	,625	1,000

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WS1	68,65	76,541	,486	,752
WS2	68,70	74,062	,775	,738
WS3	69,40	70,144	,791	,723
SDM1	69,90	75,118	,476	,749
SDM2	69,25	70,449	,847	,723
SDM3	69,20	72,010	,786	,730
KJ1	68,80	78,933	,422	,760
KJ2	68,80	77,651	,510	,755
KJ3	68,65	77,977	,590	,754
Total	36,55	20,869	1,000	,852

Hasil Regresi Linier dan Uji Hipotesis Variabel Workplace Spirituality dan Kualitas SDM

Regression

[DataSet1] D:\UMI\workplace spirituality penelitian internal\Data Total WS, SDM, KJ.sav

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total WS ^a	.	Enter

a. Dependent Variable: Total SDM
b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,527	1,469

a. Predictors: (Constant), Total WS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95,908	1	95,908	44,450	.000 ^b
	Residual	81,992	38	2,158		
	Total	177,900	39			

a. Dependent Variable: Total SDM
b. Predictors: (Constant), Total WS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,844	1,534	,550	,585
	Total WS	,805	,121	,734	6,667

a. Dependent Variable: Total SDM

1. Uji Hipotesis Workplace Spirituality dan Kualitas SDM

Uji hipotesis dengan melihat nilai signifikansi (Sig).

Uji Hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak.

Hipotesis Pada Penelitian ini adalah

Ho : Tidak ada pengaruh Workplace Spirituality (X) berpengaruh terhadap kualitas SDM (Y).

Ha : Ada pengaruh Workplace Spirituality (X) terhadap kualitas SDM (Y).

Uji hipotesis dengan melihat membandingkan statistik Hitung dengan Statik Tabel.

Berdasarkan output diatas diketahui nilai t hitung sebesar 6,667. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya mencari nilai t tabel. Adapun rumus mencari t tabel adalah :

$$\text{Nilai } \alpha / 2 = 0,005 / 2 = 0,025$$

$$\text{Derajat kebebasan (df)} = n-2 = 40-2 = 38$$

Nilai 0,025 dan df 38 memiliki nilai t tabel = 2,024394.

Karena nilai t hitung sebesar 6,667 lebih besar dari > 2,024394, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa ada pengaruh Workplace Spirituality (X) terhadap kualitas SDM (Y).

2. Hasil Regresi Linier dan Uji Hipotesis Variabel Workplace Spirituality dan Kinerja

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total WS ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total KJ
b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,381 ^a	,145	,123	1,324

a. Predictors: (Constant), Total WS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,310	1	11,310	6,454	.015 ^b
	Residual	66,590	38	1,752		
	Total	77,900	39			

a. Dependent Variable: Total KJ

b. Predictors: (Constant), Total WS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,579	1,382	6,932	,000
	Total WS	,277	,109	,381	2,541

a. Dependent Variable: Total KJ

3. Uji Hipotesis Workplace Spirituality dan Kinerja Pegawai

Uji hipotesis dengan melihat nilai signifikansi (Sig).

Uji Hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak.

Hipotesis Pada Penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh Workplace Spirituality (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ha : Ada pengaruh Workplace Spirituality (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig).

1. Jika nilai (Sig) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y).

2. Sebaliknya Jika nilai (Sig) lebih besar > dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y).

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,015 lebih kecil dari probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh Workplace Spirituality (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

D. Simpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, intepretasi data dan pengolahan data statistic yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis dengan melihat nilai signifikansi (Sig). Karena nilai t hitung sebesar 6,667 lebih besar dari > 2,024394, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa ada pengaruh Workplace Spirituality (X) terhadap kualitas SDM (Y).
2. Hasil perhitungan regresi diperoleh nilainya sebesar 0,805 Angka ini

mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat workplace spirituality (X), maka Kualitas SDM (Y) akan meningkat sebesar 0,805.

3. Uji hipotesis dengan melihat membandingkan statistik Hitung dengan Statik Tabel. nilai t hitung sebesar 2,541 lebih besar dari > 2,024394, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa ada pengaruh Workplace Spirituality (X) terhadap Kinerja Pegawai

Daftar Pustaka

- Abdurahman., Dudung., dan Prima, M. A. (2011). Hubungan Spiritualitas dan Spiritualitas di Tempat Kerja. *Prosiding, Sosial, EKonomi dan Humaniora*, Penerbit: Universitas Islam Bandung (UNISBA).
- Amalia., Filhaq., dan Yunizar. (2010). Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, Universitas Padjadjaran Bandung*.
- Anatan., Lina., dan Lena, E. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern. Bandung: Alfabeta.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1): 11-21.
- Armstrong, M. (2010). *Human Management Practice a Guide to People Management*. London: Kogan Page Limited.
- Ashmos, D.P., dan Duchon, R. D. (2000). Spirituality at Work: A conceptualization and Measures. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2): 134-145.

- Javanmard, Habibollah, 2012. The impact of spirituality on work performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5 (1): 1961-1965
- Hakim, Abdul., dan Aslimin, 2015. Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership Dan Spiritual Survival Serta Workplace Spirituality Dengan Moderating Individual Spirituality. *Jurnal Accounting, Business, and Management UNISSULA*, 9 (1): 344-356.
- Hassan Hojjati dan Naser Hamidi, 2015. An Investigation Into the Relationship Between Workplace Spirituality and the Quality of Working Life Case Study: Razan Department of Education. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 4 (11): 17-26.
- Irawati, S. Anugrahini, 2015. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-Bisnis*, 9 (2): .41-52.
- Islam, Md. Zohurul., dan Sununta Siengthai, 2009. Quality of Work Life and Organizational Performance: Empiricalevidence from Dhaka Export Processing Zone. *Proceeding of ILO Conference on Regulating for Decent Work*, Geneva: *International Labour Office*, 1-19
- Koemiati. 2001. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Bawahan Yang Dimoderasi oleh Locus of Control*. Thesis, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Pradhan, et al., 2015. Workplace Spirituality and Employee Performance: Mediating Role of Organisation Citizenship Behaviour. *Journal of Contemporary Psychological Research*, 2 (1): 40-48.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, 2011. *Organizational Behavior and Management, Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit CV. ALFABETA