



Apakah Spiritualitas dan Religiusitas Berperan dalam Perspektif Islam?

(Do Spiritually and Religiosity Have a Role in Islamic Perspective?)

Yunizar*, Fajar Ario Wicaksono
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran
 Bandung, Indonesia
 Email: yunizar2017@unpad.ac.id

Abstrak

Setiap organisasi berupaya untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik. Namun, banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang efektif, sehingga mereka mulai mencari arti dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan religiusitas dalam perspektif Islam terhadap kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Barat. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 orang karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan PLS-SEM melalui aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dan religiusitas dalam perspektif Islam memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: BAZNAS, Kinerja karyawan, Religiusitas, Spiritualitas di tempat kerja

Abstract

Every organization strives to achieve optimal results in its work in order to attain pre-determined goals. In this regard, organizations require human resources with both quality and good performance. However, many employees work beyond effective working hours, leading them to seek meaning in their work. This study aims to evaluate the influence of workplace spirituality and religiosity in an Islamic perspective on the performance of employees at Badan Amil Zakat Nasional or National Zakat Collection Agency (BAZNAS) of West Java Province. A total of 55 employee respondents were used in the study. Data Analysis was conducted using PLS-SEM through the SmartPLS application. The result of the study indicated that both workplace spirituality and religiosity in an Islamic perspective have a significant positive impact on the performance of employees both partially and simultaneously.

Keywords: BAZNAS, Employees performance, Religiosity, Spirituality in the Workplace

Pendahuluan

Kinerja suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan melalui kinerja oleh setiap individu dalam hal ini karyawan yang menjalankan tugas dan pekerjaannya. Menurut Sofyan (2013) kinerja karyawan merupakan suatu tolak ukur perbandingan baik buruknya kegiatan organisasi melalui hasil yang dicapai karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Akan tetapi menurut laporan dari Klerk (2005) banyak masyarakat yang menghabiskan waktu lebih banyak pada pekerjaan mereka. Laporan ini diperkuat dengan adanya studi dari *The Quality of Working Life* pada 2016 yang menunjukkan bahwa sebagian besar dari manager melakukan lembur paling tidak satu jam dalam sehari, atau 29 hari dalam setahun. Dan pada level karyawan sebagai besar melakukan lembur lebih dari 3 jam sehari atau setara dengan 15 bulan bekerja. Lalu menurut

data dari *International Labor Organization* (ILO) pada 2016, terdapat 26,3 persen dari pekerja di Indonesia yang bekerja lebih dari 49 jam per minggu. Tentu hal ini menandakan bahwa banyak pekerja yang melakukan pekerjaan diluar dari batas jam kerja yang efektif. Sehingga pada akhirnya para pekerja mulai memiliki keinginan untuk memenuhi aspek diluar pekerjaan mereka karena adanya keterbatasan waktu yang mereka miliki, yaitu aspek spiritualitas dan religiusitas.

Dalam dunia kerja, awalnya dimensi Spiritualitas pada manusia sulit untuk diterima dalam lingkungan kerja. Akan tetapi pada saat ini penolakan terhadap dimensi spiritualitas manusia dalam dunia kerja sudah cukup berkurang. Gerakan spiritualitas ditempat kerja mulai terlihat di sejumlah Negara maju maupun Negara berkembang. Dapat dikatakan bahwa fenomena ini dapat terlihat dari banyaknya publikasi dan konferensi ilmiah yang tentang spiritualitas di tempat kerja sebagai topik utamanya (Widyarini, 2008). Mayoritas pegawai ingin mencari arti dari setiap pekerjaan yang sedang mereka

* Corresponding Author

kerjakan. Merespon peristiwa ini, sebagian besar organisasi mulai memusatkan perhatian kepada membuat lingkungan kerja yang membawa tujuan dan makna yang luas melalui pendekatan spiritualitas dan religiusitas para karyawan. Banyak perusahaan mulai membangun dan memperkenalkan tren baru ini karena mereka percaya lingkungan kerja yang humanistik akan membuat situasi yang baik untuk organisasi dan pegawai (Garcia-Zamor, 2003; Sharabi, 2009). Ashmos & Duchon (2000) berpendapat dorongan persaingan pada tingkat dunia membuat berfikirnya pimpinan perusahaan dan organisasi bahwa dalam bekerja, dibutuhkan kreativitas seorang karyawan serta pekerjaan sudah dirasa bermakna bagi karyawan untuk mengekspresikan diri secara menyeluruh. Spiritualitas diharapkan untuk menciptakan pembaharuan perbaikan etika, moral, kreativitas, produktivitas, dan sikap kerja.

Menurut Ashmos & Duchon (2000) spiritualitas kerja adalah faktor penting dalam suatu organisasi karena memperlihatkan bahwa karyawan diakui sebagai makhluk spiritual dan memahami bahwa mereka memiliki kebutuhan akan pemahaman dan tujuan dalam hidup batin mereka. Oleh karena itu spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah konsep mengenai kebutuhan masyarakat akan pemaknaan dan tujuan dalam bekerja dapat di raih melalui bermaknanya sebuah pekerjaan (Duchon & Plowman, 2005). Selanjutnya, Al-Goaib (2016) berpendapat dalam Islam, religiusitas merupakan bentuk komitmen terhadap dasar-dasar agama Islam melalui praktik dan kepercayaan teoretis dengan memenuhi kewajiban kepada Allah, perlindungan hak orang lain, melakukan ibadah, menjauhi perbuatan mungkar, serta mengikuti perintah Allah. Religiusitas penting bagi kehidupan individu, Religiusitas akan memperlihatkan bagaimana agama mempengaruhi point of view individu, cara bersikap individu, dan cara berperilaku individu dalam kehidupan sehari-hari. Religiusitas membantu menjaga kesehatan mental individu pada saat-saat sulit dalam hidup, dan individu yang cenderung religius akan terhindar dari keresahan- keresahan serta terjaga dari ketidak keseimbangan jiwa dan selalu siap menghadapi segala sesuatu yang terjadi salah satunya perubahan pola hidup (Argyle, 2013).

Menurut Osman-Gani dkk. (2013), individu yang memegang dan menjalankan keyakinan agama tertentu biasanya menunjukkan tingkah laku tertentu yang tercermin dalam kehidupan sosial dan pribadi mereka. Orang yang beragama berdoa, menghadiri tempat ibadah, dalam beberapa kasus berpuasa dan terlibat tindakan yang bermanfaat secara sosial seperti kegiatan amal dan sukarela sebagaimana diarahkan oleh mereka agama. Dengan demikian, kemungkinan perilaku kerja karyawan juga akan terpengaruh oleh sejauh mana preferensi perilaku agama mereka (Ntalianis & Darr, 2005).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prihono dkk. (2016) mengenai pengaruh motivasi, budaya organisasi dan spiritualitas pada kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara di Provinsi Bali memaparkan spiritualitas yang dirasakan oleh karyawan kantor pelayanan perbendaharaan Negara di Provinsi Bali dikategorikan cukup dan menggambarkan pendapat responden yang menyatakan bahwa faktor-faktor tersebut menyebabkan kinerja pegawai cenderung meningkat. Penelitian lain juga dilakukan oleh Alfisyah & Anwar (2018) mengenai pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI menyatakan bahwa religiusitas memiliki hubungan yang linear dan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai. Gibbons (2000) menggambarkan bahwa bahwa penelitian empiris tentang bidang ini masih sangat kurang. Hal tersebut di tambah dengan masih sedikitnya literature yang tersedia mengenai bidang tersebut. Beberapa penulis mengklaim bahwa terdapat hubungan kasual yang positif antara spiritualitas dan religiusitas (Enander, 2000; Thompson, 2000).

Berdasarkan pemaparan terkait kinerja karyawan dan dengan didukung beberapa penelitian terdahulu, dapat diduga bahwa dengan memiliki spiritualitas dan religiusitas yang mendukung, maka kinerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan riset mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan religiusitas Islami terhadap kinerja karyawan serta akan difokuskan pada satu instansi yaitu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Jawa Barat.

Kajian Teori

Spiritualitas di Tempat Kerja

Konsep Spiritualitas di tempat kerja (*Workplace Spirituality*) mengacu pada pengalaman karyawan dalam menerapkan aspek-aspek spiritualitas yang meliputi aspek kebaikan seperti merasakan pengertian, persamaan, dan transendensi (Ashmos & Duchon, 2000). Konsep ini menjelaskan bagaimana aspek spiritualitas dari seseorang yang bekerja dapat mengembangkan hubungan dengan rekan kerja dan pekerjaannya dengan menyelaraskan keyakinan dan nilai-nilai organisasi. Spiritualitas di tempat kerja juga menjelaskan bagaimana individu dapat mengekspresikan kehidupan batinnya dalam suatu komunitas. Lebih jauh, Ashmos & Duchon (2000) menggambarkan spiritualitas ditempat kerja berarti memahami bahwa karyawan adalah makhluk spiritual yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pribadi, tetapi juga memenuhi kebutuhan untuk merasa menjadi bagian dari suatu komunitas.

Dasti & Sitwat (2014) menggambarkan spiritualitas ditempat kerja dalam perspektif islam ialah kedekatan kepada Allah (Tuhan) dengan menjelaskannya kepada diri sendiri melalui aksi yang berfokus kepada pencarian kebahagiaan ilahi melalui ibadah dan ketaatan kepada

Allah. Spiritualitas dipandang sebagai masalah yang berfokus kepada perasaan terdalam dari jiwa dan hati manusia dan dianggap sebagai sebuah kekuatan yang mengetahui dan merasakan segalanya melalui jiwa manusia (Adawiyah et al., 2017). Spiritualitas juga merupakan pembeda antara manusia dengan makhluk lain. manusia diciptakan memiliki Spirit (Ruh) yang dapat merasakan, mengetahui, dan memahami sifat manusia. hal tersebut yang membuat ajaran spiritualitas didalam islam tidak hanya untuk seorang muslim saja. Akan tetapi juga penting untuk seluruh umat manusia. (An-Nadawi, 1983; Ansari,1970; Ya'aqub, 1980).

Adawiyah & Pramuka (2017) membagi dimensi spiritualitas ditempat kerja menjadi tiga bagian yang terdiri dari *Taqarrub* yaitu usaha yang dilakukan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dengan mengikuti perintah-Nya dan sunnah yang di praktikan dan diajarkan oleh Nabi Muhammad *Shallahu alaihi wassalam*; *Muraqabah* yang berarti mewaspadaai potensi serangan penyakit spiritual yang dilakukan oleh iblis (setan) sehingga menyebabkan seseorang menjauh dari mengikuti perintah Allah SWT; dan *Istiqomah* yang berarti tabah atau kuat dalam menjalankan kebaikan serta perintah yang diberikan oleh Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*. Hubungan dari Ketiga dimensi tersebut yang membentuk dasar spiritualitas dalam islam.

Religiusitas

Religiusitas mengacu pada kepercayaan dan praktik yang diterima oleh orang yang mengikuti agama tertentu, yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku mereka dalam kehidupan pribadi dan sosial (Osman-Gani et al., 2013). Stark & Glock (1968) sendiri mendefinisikan Religiusitas sebagai cara-cara individu dalam mengekspresikan kepentingan keyakinan dan agama yang mereka anut dan ditinjau melalui kegiatan serta perilaku individu yang menganut agama dan keyakinan yang dipercaya. Dalam islam, menurut Al-Goaib (2016) religiusitas adalah komitmen terhadap dasar-dasar agama Islam secara empiris dan teoretis melalui pelaksanaan hak-hak Allah, perlindungan hak-hak sesama manusia, mematuhi perintah Allah, menjauhi perbuatan buruk, dan melakukan ibadah.

Olufadi (2017) memperkenalkan tiga dimensi baru sebagai instrumen untuk penelitian religiusitas dalam perspektif islam. Tiga dimensi tersebut terdiri atas *sinful act*, *recommended act*, dan *engaging in bodily worship*. Model ini memiliki indikator pengukuran yang disebut *Muslim Daily Religiosity Assesment Scale* (MUDRAS). MUDRAS yang dikembangkan oleh Olufadi (2017) merupakan pengukuran yang menggunakan pendekatan *self assesment* sehingga pada level individu, pengukuran ini dapat membantu seseorang mengenali dan mengidentifikasi apakah mereka sudah memenuhi tujuan penciptaan mereka melalui monitoring kegiatan ibadah yang dilakukan secara rutin.

Kinerja Karyawan

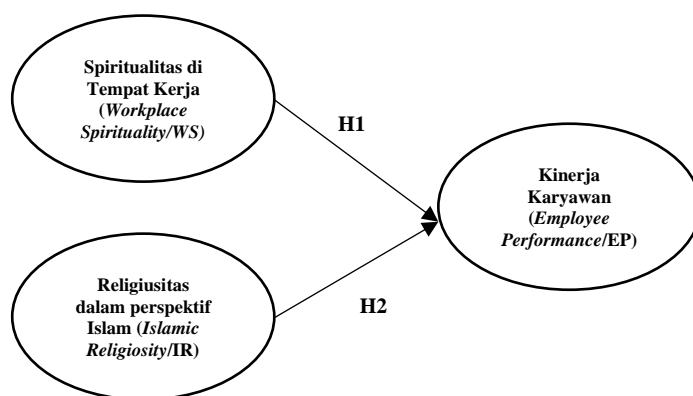
Kinerja pada dasarnya adalah hasil yang tercapai dan terselesaikan. Kinerja adalah konsep yang mendeskripsikan bagaimana seseorang bisa menggunakan potensi atau pengetahuan, keahlian dan kemampuannya dalam rangka meraih tujuan dan ekspektasi (Yildiz et al., 2014). Kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang diukur melalui kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Elnaga & Imran (2018) menambahkan bahwa Kinerja Karyawan adalah tentang bagaimana karyawan menyelesaikan target yang telah ditentukan oleh organisasi dan menghubungkan kebiasaan interpersonal mereka kepada norma organisasi. Sehingga dalam mencapai tujuan, kesuksesan organisasi juga ditentukan oleh kinerja setiap orang dalam hal ini karyawan yang mengerjakan tugas dan pekerjaannya (Elnaga & Imran, 2018).

Para *top management* menyadari pentingnya memahami setiap aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Lu dkk., 2010). Kesadaran tersebut membuat para peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam tentang apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja pada seorang karyawan. Karena dalam manajemen perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan adalah masalah yang kritis, dan memahami faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penting untuk para manajer dan peneliti. Ketika kita mengerti serta memahami semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, kita dapat mengevaluasi, dan mengelola kinerja karyawan yang kurang.

Ivancevich dkk. (2008) membagi dimensi menjadi tujuh yang terdiri atas *Quantity of work*, *Quality of work*, *knowledge of job*, *personal qualities*, *cooperation*, *dependability*, dan *initiative*. Pemikiran serupa juga di tuangkan oleh Sarmiento dkk. (2007) dengan memasukan *Industry and Application* sebagai dimensi atau indikator dalam mengukur kinerja.

Model Analisis

Model analisis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Analisis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Spiritualitas di tempat kerja (WS) memiliki hubungan dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (EP).

H2: Religiusitas dalam perspektif Islam (IR) memiliki hubungan dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (EP).

Metode

Rancangan atau Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode verifikasi (*explanatory*). Metode *explanatory* adalah metode yang digunakan untuk melakukan pengujian teori dan menganalisis pengaruh atau dampak dari satu variabel terhadap variabel lainnya.

Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer. data penelitian diperoleh dengan melakukan survei melalui kuisioner sebagai instrumen utama.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Menurut manager HR dari BAZNAS Provinsi Jawa Barat, jumlah karyawan yang ada di kantor BAZNAS Jawa Barat sebanyak 55 orang.

Metode Analisis Data

Analisis data bersifat kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen, analisis data penelitian bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ada (Sugiyono, 2020). Pengolahan data yang didapat melalui kuisioner pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square – Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). PLS-SEM dipilih sebagai media pengolah data karena jumlah sampel cenderung kecil dan penggunaan PLS-SEM di justifikasi merupakan yang paling cocok untuk memproses jumlah data yang kecil (Hair et al., 2017).

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Aspek Demografi	Jumlah Responden	
	Jumlah Responden	Presentase
<i>Jenis Kelamin</i>		
Laki-laki	33	60
Perempuan	22	40
<i>Usia</i>		
<25 tahun	13	32
25-35 tahun	22	53
36-45 tahun	4	10
46-55 tahun	2	5

<i>Pendidikan</i>		
SMP	1	2
SMA	8	14
Sarjana (S1)	45	82
Magister (S2)	1	2
<i>Lama Bekerja</i>		
<1 tahun	13	24
1-3 tahun	25	45
4-6 tahun	12	22
>6 tahun	5	9
<i>Pendapatan</i>		
1-5 juta	46	84
6-10 juta	5	9
11-15 juta	4	7
<i>Level Jabatan</i>		
Pelaksana	15	27
Staf	35	64
Supervisor	1	2
Manager	4	7

Sumber: data diolah

Pengujian Outer Model

1. Uji Reabilitas

Uji realibilitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian yang sama dapat memberikan hasil yang sama (Pujihastuti, 2010). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila hasilnya konsisten. Suatu indikator dapat dinyatakan *reliable* jika memberikan nilai outer loading diatas 0.7 dan *Composite Reliability* diatas 0.6 (Hair et al., 2017).

a. *Composite Reliability*

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Composite Reliability* diatas 0.6 yang berarti indikator yang digunakan *reliable* karena responden dapat menjawab setiap pertanyaan dengan konsisten.

Tabel 2. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Spiritualitas di Tempat Kerja (WS)	0.905
Religiusitas Islami (IR)	0.893
Kinerja Karyawan (EP)	0.943

Sumber: data diolah

b. *Outer Loadings*

Tabel 3. Nilai *Outer Loadings*

Indikator	WS	IR	EP
EP1			0.839
EP2			0.799
EP3			0.857
EP4			0.879
EP5			0.848
EP6			0.887
EP7			0.748
IR1		0.873	
IR2		0.946	
IR3		0.746	
WS1	0.933		
WS2	0.953		
WS3	0.714		

Sumber: data diolah

Berdasarkan table diatas seluruh variabel penelitian ini memiliki nilai *Outer Loading* diatas 0.7 berarti indikator yang digunakan *reliable* dan dapat diandalkan untuk mengukur setiap variabel.

2. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan dalam penelitian untuk mengukur ketepatan instrument atau validasi objek yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2020). Pengujian validitas dilakukan dengan menguji yaitu melalui mengukur validitas konvergen dan validitas diskriminan (Hair et al., 2017). Validitas Konvergen dapat diukur dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). suatu indicator yang dikatakan valid adalah apabila memiliki nilai AVE diatas 0.5 (Hair et al., 2017). diukur Validitas diskriminan dapat diukur dari *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila nilai HTMT berada dibawah 0,9 (Gold et al., 2001).

a. Validitas Konvergen

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai AVE diatas 0.5 yang berarti indikator yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur setiap variabel.

Variabel	AVE
Spiritualitas di Tempat Kerja (WS)	0.763
Religiusitas Islami (IR)	0.738
Kinerja Karyawan (EP)	0.702

Sumber: data diolah

b. Validitas Diskriminan

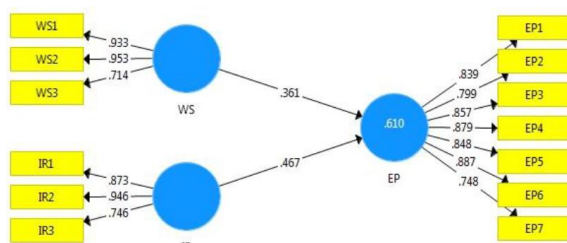
Berdasarkan table diatas hampir seluruh variabel penelitian ini memiliki nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dibawah 0.9, sehingga indikator yang digunakan *reliable* dan dapat diandalkan untuk mengukur setiap variabel berarti seluruh indikator yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur setiap variabel.

Indikator	WS	IR	EP
WS			
IR	0.873		
EP	0.802	0.814	

Sumber: data diolah

Pengujian Inner Model

1. Koefisien Jalur (*Path Coefficientcs*)



Gambar 2. Hasil Penelitian Koefisien Jalur

Gambar 2 menunjukkan bahwa variabel IR memiliki pengaruh paling kuat terhadap variabel EP yaitu memiliki nilai sebesar 0.467 atau 46,7% yang diikuti dengan variabel WS yang memiliki pengaruh hanya sebesar 0.361 atau 36,1% terhadap variabel EP. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa Spiritualitas di tempat kerja dinilai lebih baik dalam dalam membentuk kinerja karyawan dibandingkan religiusitas dalam perspektif islam walaupun keduanya memiliki nilai positif yang menandakan kedua variabel memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Oler & Nyland, 2005; Osman-Gani et al., 2013) yang mengatakan bahwa religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja dalam pekerjaan dan berdampak kepada praktik kerja harian. Dengan diterapkan Spiritualitas ditempat kerja, dapat membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih baik karena spiritualitas memiliki hubungan dengan kepuasan, kenyamanan, dan produktifitas pada karyawan (Enander, 2000; Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Karakas, 2009).

2. Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil *Bootstrap*

	Original Sample	Standard T	P		
	Sample Mean	Deviation	Statistic Values		
H1 WS→EP	0.361	0.351	0.166	2.176	0.030
H2 IR →EP	0.467	0.464	0.152	3.071	0.002

Sumber: data diolah

a. H1 (WS→EP)

Pada hasil uji hipotesis pertama, melalui teknik *bootstrap*, berdasarkan Tabel 6 dengan tingkat signifikansi 5% dan $df(n(55)-k(3) = 52$ untuk uji dua pihak (*two-tailed*) didapatkan nilai T-Tabel sebesar 2,0066 dan diperoleh T-Statistik sebesar 2,176. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel WS terhadap variabel EP memiliki nilai T-Statistik yang lebih tinggi dari T-tabel yang telah ditetapkan. Selain itu variabel WS dan EP memiliki hubungan *P-value* yang signifikan berupa nilai *P-Values* sebesar 0,030 atau 3% yang masih dibawah tingkat signifikansi 5%. sehingga dapat dikatakan variabel WS signifikan.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Khusnah, 2020; Mulianti, 2019) dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa Spiritualitas ditempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga sejalan oleh hasil yang sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya (Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Karakas, 2009) bahwa saat Spiritualitas di implementasikan ditempat kerja, dapat menjadi motivasi karyawan dalam rangka melakukan pekerjaan dengan lebih baik karena spiritualitas akan mengacu kepada kepuasan kerja karyawan dan berujung menjadi elemen yang penting untuk masa depan organisasi dan *social change* dalam Masyarakat. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Enander (2000) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan kasual yang positif antara spiritualitas dan produktifitas.

Dalam penelitian ini, terdapat cukup bukti bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja dalam BAZNAS Provinsi Jawa Barat sudah cukup baik. Menurut manajer *Human Resource* (HR) dari BAZNAS Provinsi Jawa Barat, spiritualitas di tempat kerja menjadi salah satu fokus dalam pengembangan sumber daya manusia. Karyawan merasa lebih memiliki makna dalam bekerja dan perasaan terhubung karyawan akan kehidupan batin dengan setiap individu dalam tempat kerja, sehingga berdampak kepada kepuasan dan produktifitas dalam bekerja dan berujung kepada peningkatan kinerja individu.

b. H2 (IR→EP)

Pada hasil uji hipotesis kedua, melalui teknik bootstrap, berdasarkan Table 4.5 dengan tingkat signifikansi 5% dan $df(n(55)-k(3)) = 52$ untuk uji dua pihak (*two-tailed*) didapatkan nilai T-Tabel sebesar 2,0066 dan diperoleh T-Statistik sebesar 3,071. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel IR terhadap variabel EP memiliki nilai T-Statistik yang lebih tinggi dari T-tabel yang telah ditetapkan. Selain itu variabel IR dan EP memiliki hubungan *P-value* yang signifikan berupa nilai *P-Values* sebesar 0,002 atau 0,2% yang masih dibawah tingkat signifikansi 5%.

Hal ini menandakan bahwa H2 dapat diterima dan hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Alfisyah & Anwar, 2018) bahwa variabel Religiusitas dalam perspektif islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Osman-Gani dkk., (2013) yang mengatakan bahwa religiusitas dalam perspektif islam memiliki hubungan positif yang signifikan dengan performa bekerja untuk seluruh karyawan muslim. Terungkap bahwa Religiusitas dalam perspektif islam sebagai salah satu variabel dalam penelitian mengenai kinerja, memiliki peran dalam membangun hubungan antara spiritualitas dan kinerja karyawan.

Menurut manajer HR BAZNAS Provinsi Jawa Barat, religiusitas dalam perspektif Islam sudah menjadi salah satu bagian dari budaya organisasi yang saat ini diterapkan di BAZNAS Provinsi Jawa Barat. Karyawan dengan religiusitas yang baik akan memiliki komitmen dalam diri mereka yang mendorong bertingkah laku, bersikap dan bertindak baik yang terlihat maupun tidak sesuai dengan dasar-dasar dan nilai agama Islam. Hal ini meningkatkan motivasi dalam bekerja dan menghasilkan peningkatan kinerja individu karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Barat

c. Interpretasi Uji Hipotesis

Variabel Spiritualitas ditempat kerja (WS) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 5% terhadap variabel Kinerja Karyawan (EP). Hal ini mendukung pernyataan dari penelitian sebelumnya yang menerangkan bahwa karyawan dalam organisasi yang merangkul dan membina Spiritualitas di tempat kerja akan mengalami peningkatan produktivitas (Garcia-Zamor, 2003), dan kinerja yang lebih baik, serta lebih toleran dan kurang rentan terhadap stres (Marques, 2005). Lalu hasil selanjutnya menunjukkan bahwa variabel IR

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 5% terhadap variabel Kinerja Karyawan (EP). Temuan ini sejalan dengan banyak penelitian teoritis sebelumnya (Rokhman, 2010; Sulaiman et al., 2014; Yousef, 2000), yang mengungkapkan bahwa orang yang memiliki religiusitas (Sharabi, 2009) dan etos kerja Islam yang tinggi (Ahmad dkk., 2013) lebih cenderung dapat bekerja dengan baik.

3. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien Determinasi atau *R-Square* merupakan alat ukur untuk mengukur tingkat akurasi prediktif pada suatu model dengan kata lain, *R-Square* menggambarkan dampak kombinasi variabel eksogen terhadap variabel endogen dampak tersebut berada di jarak 0 hingga 1 yang dimana 1 menggambarkan akurasi prediksi penuh. Dengan Mengandalkan *rule of thumb* yang kasar mengenai penerimaan *R-Square* yaitu 0.75 menandakan hubungan kuat (substansial), bernilai 0.50 menandakan hubungan antar variabel cukup kuat (*moderate*), dan 0.25 yang menandakan hubungan antar variabel lemah (*weak*). Dalam PLS-SEM, semakin mendekati angka 1 nilai *R-Square* pada suatu variabel maka semakin kuat variabel tersebut (Hair et al., 2017).

Tabel 7. Hasil *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
EP	0.610	0.593

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel diatas, variabel EP atau *Employee Performance* memiliki nilai diatas 0.50 yaitu sebesar 0.610 yang memiliki makna bahwa 61% dari variabel EP dapat dijelaskan oleh variabel eksogennya. Sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh faktor diluar model ini. Dapat disimpulkan bahwa variabel IR atau Religiusitas dalam perspektif islam dan WS atau Spiritualitas di tempat kerja mampu menjelaskan dan membangun variabel EP atau Kinerja Karyawan pada BAZNAS Provinsi Jawa Barat dengan cukup kuat (*moderate*) karena nilai R-Square berada diantara 0,50 (*moderate*) dan 0.75 (*Substansial*) . Hal ini memperkuat penelitian dari Osman-Gani dkk. (2013) yang menunjukkan bahwa variabel Religiusitas dan Spiritualitas dapat membangun dan menjelaskan variabel kinerja karyawan. Persentase yang cukup besar ini diduga karena item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner Religiusitas dalam perspektif islam dan Spiritualitas di tempat kerja tersebar secara merata dan mewakili satu populasi karena item pertanyaan yang digunakan sudah melalui pengujian pada penelitian sebelumnya sehingga memberikan hasil positif terhadap penelitian ini.

Hal ini dapat terjadi karena BAZNAS Provinsi Jawa Barat sudah memperhatikan dan memfokuskan tentang aspek spiritualitas dan religiusitas karyawan ditempat kerja melalui penerapan dalam budaya organisasi. hasil ini sejalan dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa saat perusahaan mendorong pengembangan aspek spiritualitas dan religiusitas ini, akan membuat sebuah lingkungan kerja yang *win-win solution* untuk organisasi dan karyawan itu sendiri. Sehingga

banyak organisasi mulai untuk fokus menciptakan lingkungan kerja tersebut, yaitu lingkungan kerja yang membawa rasa yang lebih besar pada tujuan dan makna bekerja yang menjadi penguat dalam membentuk kinerja karyawan yang lebih baik (Garcia-Zamor, 2003; Osman-Gani et al., 2013).

Simpulan dan Implikasi Penelitian

Simpulan

Persepsi Karyawan Kantor BAZNAS Jawa Barat terhadap Spiritualitas di tempat kerja sudah cukup kuat. Pada sisi lain, Religiusitas karyawan dalam perspektif Islam sudah cukup baik, Termasuk dengan Kinerja Karyawan yang semakin membaik. Spiritualitas di tempat kerja dan Religiusitas dalam perspektif Islam secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kedua faktor tersebut di aplikasikan secara bersama-sama dengan stabil akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. walaupun pada penelitian ini, Spiritualitas di tempat kerja dinilai lebih baik dalam membentuk kinerja karyawan dibandingkan Religiusitas dalam perspektif Islam. Spiritualitas di tempat kerja dan Religiusitas dalam perspektif Islam mampu menjelaskan dan membangun Kinerja Karyawan pada BAZNAS Provinsi Jawa Barat dengan cukup kuat. Artinya apabila kedua faktor tersebut diaplikasikan ataupun digunakan secara bersama-sama, mampu menjelaskan kinerja karyawan secara cukup kuat.

Implikasi Penelitian

Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model dengan mengaitkan Spiritualitas di tempat kerja dan Religiusitas dalam perspektif Islam dengan variabel lain di luar Kinerja Karyawan. Selain itu dapat dilakukan juga penggunaan pengukuran yang berbeda dalam mengukur variabel Spiritualitas di tempat kerja dan Religiusitas dalam perspektif Islam. seperti memasukan variabel moderasi agama untuk memoderasi variabel kinerja karyawan yang dimaksudkan untuk memberikan hasil yang lebih komprehensif dalam memahami kinerja karyawan. Objek Studi serta item pertanyaan yang digunakan juga dapat diterapkan pada perusahaan atau lembaga lain untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh dalam Spiritualitas di tempat kerja dan Religiusitas dalam perspektif Islam.

Referensi

- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*.
- Ahmad, S., Rofie, M. K., & Owoyewi, M. Y. (2013). Islamic Work Ethics: An Appraisal of the Quranic View on Work Ethics. *The Social Sciences*, 8(5), 437–444.
- Al-Goaib, S. B. M. (2016). Religiousness and social conformity of university students: An analytical study applied at King Saud University. *Accounting Analysis Journal*.
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 99–107. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/24058>
- Argyle, M. (2013). *The Psychology of Happiness*. Routledge.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Dasti, R., & Sitwat, A. (2014). Development of a Multidimensional Measure of Islamic Spirituality (MMS). *Journal of Muslim Mental Health*, 8(2), 47–67. <https://doi.org/10.3998/jmmh.10381607.0008.204>
- de Klerk, J. J. (2005). Spirituality, meaning in life, and work wellness: A research agenda. *International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 64–68. <https://doi.org/10.1108/eb028998>
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16, 807–833. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>
- Elnaga, A., & Imran, A. (2018). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 7(4), 6–13. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1477>
- Enander, J. O. (2000). "Prayer groups on company time." *Industrial Distribution*, 89(2).
- Garcia-Zamor, J.-C. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355–363.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (pp. 181–192). M. E. Sharpe.
- Gibbons, P. (2000). *Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims*. University of Scranton Press.
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185–214. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045669>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Modeling (PLS-SEM)* (2nd Editio). SAGE Publications.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Organizational Behavior and Management*. McGraw Hill.

- Karakas, F. (2009). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89–106. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>
- Khusnah, H. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kompartemen Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1).
- Lu, J. F., Tjosvold, D., & Shi, K. (2010). Team training in China: Testing and applying the theory of cooperation and competition. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(1), 101–134. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2009.00565.x>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marques, J. (2005). Yearning for a More Spiritual Workplace. *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, 7(1), 149–154.
- Mulianti, A. R. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin. *Inovatif*, 1(1).
- Ntalianis, F., & Darr, W. (2005). The influence of religiosity and work status on psychological contracts. *International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 89–102. <https://doi.org/10.1108/eb028999>
- Oler, J. S., & Nyland, N. K. (2005). The Effect of Religiosity and Spirituality on Work Practices and Trust Levels in Managers and their Subordinates in Food and Nutrition Care Departments. *Journal of the American Dietetic Association*, 105(8).
- Olufadi, Y. (2017). Muslim Daily Religiosity Assessment Scale (MUDRAS): A new instrument for Muslim religiosity research and practice. *Psychology of Religion and Spirituality*, 9(2), 165–179. <https://doi.org/10.1037/rel0000074>
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360–376. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>
- Prihono, Budiarta, I. K., & Astika, I. B. P. (2016). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Spiritualitas pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 2063–2090. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/14472>
- Pujihastuti, I. (2010). Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian. *CEFARS: Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah*, 2(1), 43–56.
- Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21–27.
- Sarmiento, R., Beale, J., & Knowles, G. (2007). Determinants of performance amongst shop-floor employees: A preliminary investigation. *Management Research News*, 30(12), 915–927. <https://doi.org/10.1108/01409170710833349>
- Sharabi, M. (2009). Work values , employment and ethnicity: Jewish and Muslim academic graduates in Israel. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(4), 398–409. <https://doi.org/10.1108/13527600911000366>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Stark, R., & Glock, C. G. (1968). *American Piety: The Nature of Religious Commitment*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Sulaiman, M., Ahmad, K., Sbaih, B., & Kamil, N. M. (2014). The Perspective of Muslim Employees towards Motivation and Career Success. *E-BANGI: Jurnal Sains Sosial Dan Kemanusiaan*, 9(1), 45–62.
- Thompson, W. D. (2000). Can You Train People to Be Spiritual? *Training & Development*, 54(12).
- Widyarini, N. (2008). Perilaku Kewargaorganisasian dan Kinerja dalam Tugas, dengan Prediktor Kepemimpinan Spiritual, Iklim Spiritualitas Kerja, dan Budaya Organisasi Terbuka. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 13(2), 134–156.
- Yıldız, S., Baştürk, F., & Boz, İ. T. (2014). The Effect of Leadership and Innovativeness on Business Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 785–793. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.064>
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic (IWE) and Attitudes toward Organizational Change. *Human Relations*, 53(4), 513–537.