

**PERAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI SAKHA BOUTIQUE PONOROGO**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Mar'atus Sholikhah**

**NIM 401190111**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2023**

**PERAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI SAKHA BOUTIQUE PONOROGO**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo**

**Oleh:**

**Mar'atus Sholikhah**

**NIM : 401190111**

**Pembimbing:**

**Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.**

**NIP 197801122006041002**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2023**

**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Mar'atus Sholikhah

NIM : 401190111

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PERAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI SAKHA BOUTIQUE PONOROGO**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 3 Mei 2023

Pembuat Pernyataan,



Mar'atus Sholikhah

NIM 401190111



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1	Mar'atus Sholikhah	401190111	Ekonomi Syariah	Peran Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 3 Mei 2023

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Menyetujui,  
Pembimbing

Dr. Luhur Prasetivo, S.Ag., M.E.I.

NIP 197801122006041002

Dr. Luhur Prasetivo, S.Ag., M.E.I.

Dr. Luhur Prasetivo, S.Ag., M.E.I.

NIP 197801122006041002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

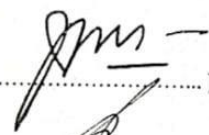
### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


Naskah skripsi berikut ini:

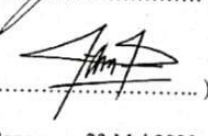
Judul : Peran Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sakha Boutique Ponorogo  
Nama : Mar'atus Sholikhah  
NIM : 401190111  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan penguji:

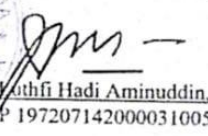
Ketua Sidang :   
Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag. (.....)  
NIP 197207142000031005

Penguji I :   
Mughtim Humaidi, S.H.I., M.IRKH (.....)  
NIP 197412111999032002

Penguji II :   
Dr. Luhur Prasetyo, M.E.I. (.....)  
NIP 197801122006041002

Ponorogo, 23 Mei 2023  
Mengesahkan,  
Dekan FEBI IAIN Ponorogo



  
Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.  
NIP 197207142000031005

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mar'atus Sholikhah  
NIM : 401190111  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi/Tesis : Peran Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 26 Mei 2023  
Penulis



**Mar'atus Sholikhah**

## ABSTRAK

Sholikah, Mar'atus. Peran Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo. *Skripsi*. 2023. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Dr. Luhur Prasetyo, M.E.I.

**Kata Kunci:** Peran, Spiritualitas di Tempat Kerja, Kinerja Karyawan

Praktek perusahaan yang tidak terpuji tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia yang jauh dari nilai-nilai spiritual. Spiritualitas ditempat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja sebuah organisasi karena spiritualitas memberikan rasa lebih bermakna dalam hidup dan meningkatkan rasa kebersamaan dalam lingkup komunitas. Pak Widodo mendirikan Sakha Boutiqe berbasis usaha syariah yaitu kegiatan usaha jual beli yang menggunakan syariat atau hukum Islam sebagai landasan utamanya, maka tentunya dalam menjalankan bisnis ini, nilai-nilai Islam merupakan pondasi yang pokok yang harus digenggam dengan erat. Selain mengejar keuntungan secara duniawi, keberkahan dalam bisnis ini juga merupakan tujuan yang nantinya dapat dirasakan di akhirat. Terlepas adanya spiritualitas yang disuguhkan oleh pemilik Sakha Boutiqe, para karyawan tidak mengalami perkembangan kinerja yang tinggi. Masih ada karyawan yang tidak cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam artian ketika tidak diawasi oleh pemilik usaha maka karyawan sering menunda-nunda pekerjaannya, karyawan juga masih kurang peduli terhadap sesama rekan kerja, mereka beralasan bahwa yang terpenting adalah pekerjaannya selesai tidak peduli rekan kerja yang lain masih memiliki tugas yang membutuhkan bantuan dari rekan kerjanya atau tidak dan terlalu sering istirahat di sela-sela bekerja. Hal itu tidak mencerminkan adanya spiritualitas dalam diri mereka. Sehingga hal ini menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian lebih jauh terkait peran spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo apakah berdampak pada kinerja karyawan atau tidak sama sekali.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis kegiatan-kegiatan spiritualitas, kinerja karyawan, dan peran spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Penelitian kualitatif yang dipilih oleh peneliti bersifat deduktif. Yang mana teknik deduktif ini merupakan suatu proses analisis yang berdasar pada hal umum mengarah ke khusus.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kegiatan-kegiatan spiritualitas dalam meningkatkan kinerja karyawan belum tercapai hal ini disebabkan karena komponen kehidupan batin, makna dan tujuan dalam bekerja, dan perasaan terhubung dan komunitas belum sepenuhnya berpengaruh pada kinerja karyawan. (2) Kinerja karyawan di Sakha Boutiqe dalam segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan dampak interpersonal dalam tingkatan bagus dan sesuai dengan pengukuran kinerja karyawan. Sedangkan untuk efektivitas biaya dan pengawasan, kinerja karyawan dikatakan masih rendah dan belum memenuhi pengukuran kinerja karyawan. (3) peran spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di Sakha Boutiqe adalah adanya banyaknya sifat yang signifikan yang lahir dengan pemeliharaan spiritualitas ini, seperti memperbaiki etika dan moral para karyawan, kesadaran akan tanggung jawab dan profesionalisme kerja, meningkatnya motivasi dan loyalitas karyawan. Namun, juga masih adanya karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaannya, bersikap acuh pada rekan kerja, dan menyepelekan perintah atasan.





## DAFTAR ISI

COVER	
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Studi Penelitian Terdahulu .....	10
F. Metode Penelitian.....	18
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	18
2. Lokasi/Tempat Penelitian.....	19
3. Kehadiran Peneliti .....	19
4. Data dan Sumber Data.....	20
5. Teknik Pengumpulan Data .....	21
6. Teknik Pengolahan Data .....	23
7. Teknik Analisis Data .....	24
8. Pengecekan Keabsahan Data.....	25
G. Sistematika Pembahasan .....	27
BAB II PERAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN .....	28
A. Spiritualitas.....	28
B. Spiritualitas di Tempat Kerja .....	32

1.	Pengertian spiritualitas di tempat kerja .....	32
2.	Komponen Spiritualitas di Tempat Kerja.....	36
3.	Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja.....	37
C.	Kinerja Karyawan .....	39
1.	Pengertian kinerja karyawan .....	39
2.	Dimensi Kinerja Karyawan .....	42
3.	Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	44
4.	Pengukuran kinerja karyawan .....	45
<b>BAB III SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SAKHA BOUTIQUE PONOROGO .....</b>		<b>47</b>
A.	Profil Sakha Boutique .....	47
1.	Sejarah Singkat Sakha Boutique .....	48
2.	Struktur Organisasi.....	49
B.	Kegiatan Spiritualitas di Tempat kerja.....	51
C.	Kinerja Karyawan Di Sakha Boutique Ponorogo .....	55
D.	Peran Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
<b>BAB IV ANALISIS PERAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SAKHA BOUTIQUE PONOROGO .</b>		<b>63</b>
A.	Analisis Kegiatan Spiritualitas di Sakha Boutique .....	63
B.	Analisis Kinerja Karyawan di Sakha Boutique.....	67
C.	Analisis Peran Spiritualitas di tempat kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sakha Boutique Ponorogo .....	73
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>82</b>
A.	Kesimpulan.....	82
B.	Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>84</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Suatu organisasi pemerintah maupun swasta, dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari pasti mempunyai tujuan-tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, baik dalam jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang. Dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas organisasi, sumber daya manusia memegang peranan utama yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang telah direncanakan tersebut.<sup>1</sup> Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Karena itulah manusia menjadi salah satu hal utama dalam berjalannya suatu perusahaan.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian

---

<sup>1</sup> Iendy Zelviean Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021), 1.

<sup>2</sup> Iati Sari Dewi Adi Robith Setiana, *monografi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan* (jawa timur: global aksara pres, 2022), hal. 1.

integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi.<sup>3</sup> Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia terutama dalam kinerjanya.<sup>4</sup>

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.<sup>5</sup> Bernardin dan Russel, mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Riniwati kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan.<sup>6</sup> Menurut Leon C Menggison kinerja karyawan adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk

---

<sup>3</sup> Benjamin Bukit, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), 2.

<sup>4</sup> Adi Darma Nurdaya, "Pengaruh Religiusitas Dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Goro Assalam Hypermarket Di Surakarta)," *Skripsi* (Surakarta: UNMUH Surakarta, 2018), 2.

<sup>5</sup> Meithuana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017), 50.

<sup>6</sup> Yandra Rivaldo, *Monografi Peningkatan Kinerja Karyawan* (Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara, 2022), 1.

mentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan, tugas dan tanggung jawabnya.<sup>7</sup>

Dalam dunia bisnis, sangat disadari bahwa kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja individu-individu di dalamnya, namun tidak semua pengelola perusahaan mengerti bagaimana mengelola sumber daya manusia secara tepat sehingga karyawan benar-benar memberikan kontribusi yang efektif bagi perusahaan. Sebagian diantaranya mungkin terpaksa pada upaya untuk meningkatkan keuntungan finansial. Mereka yang berorientasi pada keuntungan finansial ini tidak segan-segan menggunakan praktik-praktik yang tidak etis: melanggar hak-hak pekerja merugikan masyarakat dan bahkan merusak lingkungan.<sup>8</sup>

Permasalahan terkait dengan SDM yang sering terjadi dapat menghambat kinerja suatu organisasi, misalnya seperti menurunnya kinerja karyawan. Penurunan kinerja yang diakibatkan oleh permasalahan SDM dapat dimitigasi dengan beberapa cara, salah satunya yaitu penerapan spiritualitas ditempat kerja.<sup>9</sup> Spiritualitas yang dimiliki oleh SDM yang dapat didefinisikan sebagai penghayatan terhadap norma dan nilai yang mendorong pemeluknya untuk berbuat baik dan bertanggung

---

<sup>7</sup> Abdul Aziz, "Pengaruh Spiritualitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso," *Skripsi* (Malang, UNMUH Malang, 2018), 14.

<sup>8</sup> Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini, "Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis," *Jurnal Psikologi* 42, no. 1 (1 April 2015): 2.

<sup>9</sup> Hidayatul Khusnah, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi* 17, no. 1 (17 Januari 2020): 17.

jawab atas segala perbuatannya, serta selalu berusaha untuk menjadi individu yang lebih baik.<sup>10</sup>

Hana berpendapat spiritualitas merupakan kepercayaan bahwa seseorang dapat melampaui batas dirinya dalam dimensi yang lebih tinggi (dengan tuhan), adanya keinginan untuk sebuah kebenaran dan kesucian dan keyakinan bahwa seseorang dapat menyelesaikan kesulitan, kerugian dan rasa sakit dengan kepercayaan tersebut.<sup>11</sup> Spiritualitas adalah dasar bagi tumbuhnya harga diri, nilai-nilai, moral, dan rasa memiliki. Spiritualitas lebih merupakan bentuk pengalaman psikis yang meninggalkan kesan dan makna mendalam.<sup>12</sup> Dengan dasar keimanan dan ketaqwaan, orang akan menggabungkan ilmu, keahlian, akal dan hati nuraninya untuk menggali dan mengelola semua sumber daya yang ada di muka bumi ini, secara efisien dengan manfaat optimal bagi kemaslahatan orang banyak (umat manusia). Modal dari keimanan dan ketaqwaan inilah yang akan menjadi sumber utama spirit atau energi bagi setiap muslim dalam bekerja.<sup>13</sup>

Spiritualitas ditempat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja sebuah organisasi karena spiritualitas memberikan rasa lebih bermakna dalam hidup dan meningkatkan rasa kebersamaan

---

<sup>10</sup> Abdul Aziz, "Pengaruh Spiritualitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso."

<sup>11</sup> Hanna, *The Influence Of Self-Efficacy And Spirituality On Self-Care Behaviors And Glycemic Control In Older African Americans With Type 2 Diabetes*. (ProQuest Information and Learning Compant, 2006).

<sup>12</sup> Dr. Abdul Jalil, M. El., *Spiritual Entrepreneurship: Transformasi Spiritualitas Kewirausahaan* (Yogyakarta: Lkis Yogyakarta, 2013), 24.

<sup>13</sup> Ahmad Muhammad, "SPIRITUAL MANAGEMENT," *Jurnal MD* 11 (2009): 14.

dalam lingkup komunitas.<sup>14</sup> Spiritualitas di tempat kerja mengacu pada pengalaman karyawan di tempat kerja yang mencerminkan pemenuhan kebutuhan spiritual mereka.<sup>15</sup> Menurut Ashmos dan Duchon, workplace spirituality adalah pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada di dalam dirinya, mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat kerja.<sup>16</sup>

Menurut Hakim dan Wijayanto Spiritualitas dapat mendorong produktifitas kerja karyawan dengan memotivasi dan memperkuat spiritualitas karyawan. Meningkatkan spiritualitas karyawan bertujuan untuk meningkatkan daya tahan berbagai goncangan jiwa, khususnya yang disebabkan oleh berbagai permasalahan yang timbul di lingkungan kerja. Spiritualitas yang tangguh mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan.<sup>17</sup> Menurut Robbins workplace spirituality adalah bentuk kesadaran manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui

---

<sup>14</sup> Abdul Aziz, "Pengaruh Spiritualitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso," 3.

<sup>15</sup> Xiao-Hong Chen dkk., "Improving employees' job satisfaction and innovation performance using conflict management," *International Journal of Conflict Management* 23, no. 2 (1 Januari 2012): 155.

<sup>16</sup> Donde P. Ashmos dan Dennis Duchon, "Spirituality at Work a Conceptualization and Measure," *Journal Of Management Inquiry* Vol. 9 No. 2 (Juni 2000).

<sup>17</sup> Abdul Aziz, "Pengaruh Spiritualitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso," 3.

bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, hasrat untuk berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah komunitas.

Sakha Boutiqe merupakan salah satu butik batik di daerah Ponorogo. Sakha Boutiqe didirikan oleh pasangan suami istri yaitu bapak Widodo, M. E. dan ibu Heni Masruroh, S. E. pada tahun 2012. Awalnya usaha ini hanya berupa butik yang menerima pesanan menjahit lalu lambat laun pak Widodo menyediakan bahan batik yang memang telah dirintis beliau di daerah Solo sebelum pindah ke Ponorogo. Walaupun Sakha Boutiqe ini terbilang UMKM yang cukup kecil, namun usaha ini sudah eksis hingga ke mancanegara. Bahkan Sakha boutiqe bisa bersaing dengan pengusaha batik besar. Di tempat pak Widodo ini menggunakan batik yang menggunakan bahan primis membuat batik ini terbilang cukup mahal. Sebanding dengan proses pembuatan batik yang cukup panjang dan penuh dengan kehati-hatian. Selain digunakan dalam pembuatan batik untuk dijual, sanggar Sakha Boutiqe ini juga digunakan untuk Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) yang mempunyai nama Sakha Kencana.

Usaha ini mempunyai 12 karyawan yang kesemuanya adalah seorang perempuan meliputi, 1 karyawan toko, 8 penjahit, 3 bagian sanggar atau yang menangani pembuatan batik. Karyawan di butik ini dipantau dan dibantu langsung oleh ibu Heni selaku istri dari pak Widodo karena bu Heni sendiri sejatinya adalah seorang penjahit sebelum berdirinya butik batik ini. Para karyawan di Sakha boutiqe ini kebanyakan



adalah lulusan SMK jurusan tata busana yang mana di SMK tentulah tidak terlalu mempelajari tentang agama.

Pak Widodo mendirikan Sakha Boutiqe ini berbasis usaha syariah yaitu kegiatan usaha jual beli yang menggunakan syariat atau hukum Islam sebagai landasan utamanya, maka tentunya dalam menjalankan bisnis ini, nilai-nilai Islam merupakan pondasi yang pokok yang harus digenggam dengan erat. Selain mengejar keuntungan secara duniawi, keberkahan dalam bisnis ini juga merupakan tujuan yang nantinya dapat dirasakan di akhirat. Di tempat ini tidak hanya memandang karyawan sebagai alat untuk mendapatkan keuntungan semata, namun lebih kepada sesama manusia yang harus di hormati dan dimuliakan. Karyawan di Sakha Boutiqe ini juga dibimbing dalam hal spiritualitasnya seperti, setiap hari karyawan diharuskan melaksanakan sholat berjama'ah dengan menjadwalkan siapa yang menjadi imam sholat dan setiap satu minggu sekali diadakan pengajian kecil-kecilan sesuai jam kerja di hari Selasa. Pakaian yang dikenakan karyawan di butik ini juga diseragamkan setiap harinya dan diharuskan syariah. Dengan adanya hal tersebut membuat karyawan yang bekerja di Sakha Boutiqe tidak hanya bekerja untuk mencari uang saja namun juga mendapatkan ilmu agama lebih dalam. Secara lebih dalam lagi, pemilik juga memperhatikan kondisi spiritualitas bagi para konsumen dan pada lingkungan butik, konsep pemeliharaan ini berupa, adanya pajangan gambar-gambar dengan muatan Islami, dan juga tersedianya penggalangan dana dalam bentuk bantuan sedekah.

Terlepas adanya spiritualitas yang disuguhkan oleh pemilik Sakha Boutiqe, para karyawan tidak mengalami perkembangan kinerja yang tinggi. Masih ada karyawan yang tidak cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam artian ketika tidak diawasi oleh pemilik usaha maka karyawan sering menunda-nunda pekerjaannya, karyawan juga masih kurang peduli terhadap sesama rekan kerja, mereka beralasan bahwa yang terpenting adalah pekerjaannya selesai tidak peduli rekan kerja yang lain masih memiliki tugas yang membutuhkan bantuan dari rekan kerjanya atau tidak dan terlalu sering istirahat di sela-sela bekerja. Hal itu tidak mencerminkan adanya spiritualitas dalam diri mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Peran Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sakha Boutiqe Ponorogo”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kegiatan spiritualitas di Sakha Boutiqe Ponorogo?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo?
3. Bagaimana peran spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis memiliki tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis kegiatan spiritualitas di Sakha Boutiqe Ponorogo.
2. Untuk menganalisis kinerja karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo.
3. Untuk menganalisis peran spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi dan wawasan keilmuan dan dapat dijadikan rujukan bagi peneliti yang akan datang.

#### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat dari penelitian ini adalah :

##### a. Bagi peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana belajar dalam rangka menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam bidang penelitian.

##### b. Bagi Pemilik Usaha

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan saran bagi perusahaan untuk mengembangkan spiritualitas dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini

bisa dijadikan sebagai bahan dasar penelitian lebih lanjut dengan menambah permasalahan lain atau sebagai referensi penelitian.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan kepustakaan mengenai peran spiritualitas di tempat kerja serta dapat dijadikan kajian literasi bagi peneliti selanjutnya.

#### **E. Studi Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian ini mengangkat tema mengenai Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kinerja Karyawan. Spiritualitas merupakan proses pencarian manusia akan tujuan dan makna dari setiap peristiwa dan pengalaman hidup di dunia ini. Ada beberapa pembahasan terkait spiritualitas yaitu, kausalitas, pengaruh, spiritualitas di tempat kerja, dan peran. Yang membahas tentang kausalitas yaitu ada Moh. Rifqi Khairul Umam dan Zakky Fahma Auliya. Yang membahas pengaruh yaitu ada Adi Darma Nurdaya, Abdul Aziz, Hidayatul Khusnah, Karnia, Sri Suwarsi, dan Rusman Frenrika, Agum Gumilar Juliadi Sobirin, Riyan Ramadani, Muhyiddin Zainul Arifin, dan Khotim Fadhli, dan Anggun Mulia Margareta. Spiritualitas di tempat kerja dibahas oleh Muhammad Shohib dan Cholichul Hadi, sedangkan peran di bahas oleh Ahmad Rifa'i.

Penelitian yang dilakukan oleh Moh Rifqi Khairul Umam dan Zakky Fahma Auliya yaitu hubungan kausalitas *workplace spirituality* dan kinerja karyawan: perspektif mediasi etika kerja islam. Penelitian ini

menguji pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap etos kerja Islami, etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan, spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh etos kerja Islami sebagai variabel intervening terhadap hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasannya spiritualitas tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islami dengan, etos kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, spiritualitas tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan etos kerja Islami sebagai variabel mediasi hubungan antar tempat kerja. spiritualitas (STK) terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan.<sup>18</sup>

Adi Darma Nurdaya melakukan penelitian tentang pengaruh religiusitas dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Goro Assalam Hypermarket Di Surakarta). Penelitian ini untuk menguji berpengaruh atau tidaknya variabel religiusitas dan variabel spiritualitas terhadap kinerja karyawan. Metode analisis penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda dengan uji t pada variabel religiusitas tidak memiliki pengaruh dikarenakan data yang digunakan bersifat homogen, sehingga religiusitas menjadi hal biasa bagi karyawan. Selanjutnya dengan uji F ditunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang

---

<sup>18</sup> Moh Rifqi Khairul Umam dan Zakky Fahma Auliya, "Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam," *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, no. 1 (30 Januari 2018).

terakhir dengan uji determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan hasil nilai  $R^2$  sebesar 0.280. Hal ini berarti variabel religiusitas dan spiritualitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 28% dan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.<sup>19</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz yaitu pengaruh spiritualitas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan resto ayam goreng nelongso. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas berada pada kategori rendah, budaya organisasi kategori rendah dan kinerja pegawai kategori cukup. Hasil analisis regresi linier sederhana pengaruh signifikan spiritualitas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis kedua dengan membandingkan hasil koefisien regresi bahwa variabel spiritualitas berpengaruh lebih kuat terhadap kinerja pegawai. Sedangkan saran untuk perusahaan, perusahaan lebih teliti dan mengevaluasi mental karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan perusahaan mencari budaya dalam organisasi dengan memberikan pelatihan dan pemahaman kepada setiap karyawan.<sup>20</sup>

Hidayatul Khusnah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini mengangkat spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja

---

<sup>19</sup> Adi Darma Nurdaya, "Pengaruh Religiusitas Dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Goro Assalam Hypermarket Di Surakarta), *Sriksi* (Surakarta: UNMUH Surakarta, 2018).

<sup>20</sup> Abdul Aziz, "Pengaruh Spiritualitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso," *Sriksi* (Malang, UNMUH Malang, 2018).

karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, namun tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian selanjutnya yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan terakhir yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>21</sup>

Muhammad Shohib dan Cholichul Hadi melakukan penelitian tentang spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan terhadap organisasi menjadi perhatian besar dari praktisi sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan keterikatan karyawan telah terbukti memberikan dampak positif terhadap perkembangan perusahaan, kondisi psikologis karyawan dan kinerja perusahaan. Spiritualitas di tempat kerja menjadi salah satu aspek internal dalam diri karyawan yang memengaruhi kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan skala spiritualitas di tempat kerja yang dikembangkan oleh Ashmos & Duchon dan skala keterikatan karyawan yang dikembangkan oleh UWES (Utrecht Work Engagement Scale) dengan regresi linear sebagai analisa data. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan spiritualitas di tempat kerja terhadap

---

<sup>21</sup> Hidayatul Khusnah, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi* 17, no. 1 (17 Januari 2020).

keterikatan karyawan ( $F = 189,431$ ;  $\text{sig} = 0,000$ ). Variabel spiritualitas memberikan kontribusi sebesar 50,1% terhadap variabel keterikatan karyawan.<sup>22</sup>

Ahmad Rifa'i yang membahas tentang peran spiritualitas dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menganalisis gambaran dimensi-dimensi spiritualitas dan peran spiritualitas dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi spiritualitas di restoran Ayam Geprek Sa'i Demaan Kudus berkembang dalam tiga level, yaitu (1) level individu, (2) level komunitas, (3) level organisasi. Adapun hasil penelitian dari peran spiritualitas dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya banyaknya sifat positif yang lahir dengan pemeliharaan spiritualitas ini, seperti memperbaiki etika dan moral para karyawan, kesadaran akan tanggung jawab dan profesionalisme kerja, meningkatnya motivasi dan loyalitas karyawan, dan menurunnya tingkat kecurangan karyawan.<sup>23</sup>

Karnia, Sri Suwarsi, dan Rusman Frendika melakukan penelitian tentang pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di pt. infomedia nusantara buah batu kota bandung. Pada penelitian ini mengangkat spiritualitas karyawan di tempat kerja, kinerja karyawan, dan pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

---

<sup>22</sup> Muhammad Shohib dan Cholichul. Hadi, "Spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan karyawan," *Cognicia* 8, no. 1 (1 Maret 2020): 54–68.

<sup>23</sup> Ahmad Rifa'i, "Peran Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Restoran Ayam Geprek Sa'i Demaan Kudus)," *IAIN Kudus*, 2020.



antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja. Hasil R square ditemukan bahwa pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja yaitu dapat dijelaskan sebesar 29,4%. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan interval koefisien termasuk dalam kategori Rendah. Sedangkan sisanya 71,6% di pengaruhi variabel lain yang tidak di seratakan dalam model penelitian ini.<sup>24</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Agum Gumilar Juliadi Sobirin membahas tentang Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Ghuroba Madani). Pada penelitian ini mengangkat tentang spiritualitas di tempat kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t secara parsial Spiritualitas Di Tempat Kerja dengan nilai thitung yang dihasilkan sebesar  $7,018 > 2,005$ . Nilai koefisien Spiritualitas Di Tempat Kerja yaitu positif sebesar 0,538. Dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kemudian secara parsial nilai uji t Kompensasi sebesar  $2,524 > 2,005$ . Nilai koefisien Kompensasi yaitu positif sebesar 0,237. Dengan taraf signifikansinya  $0,015 < 0,05$ . Hasil uji F secara simultan dengan nilai Fhitung  $> Ftabel$  yaitu  $29,545 > 3,168$  dengan taraf signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Nilai dari R square yang dihasilkan adalah 0,523. Itu berarti bahwa Kinerja sebesar 52,3% dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Spiritualitas Di Tempat Kerja dan Kompensasi. Kesimpulan penelitian (1) Spiritualitas Di

---

<sup>24</sup> Sri Suwarsi dan Rusman Frendika, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung" 6, no. 1 (2020).

Tempat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. (3) Spiritualitas Di Tempat Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.<sup>25</sup>

Riyan Ramadani, Muhyiddin Zainul Arifin, Khotim Fadhi melakukan penelitian yang berupa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Spiritualitas Terhadap Kinerja karyawan Non-Dosen (Studi Kasus Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah) yang membahas tentang gaya kepemimpinan dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan non-dosen. Pemimpin yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah manajer di masing masing jenis pekerjaan. Objek penelitian ini adalah karyawan non-dosen Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. Jenis penelitian kuantitatif menggunakan data panel dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji F dengan level signifikans 0,05 yang diolah menggunakan aplikasi spss v25, serta uji T. Jumlah sampel memenuhi kriteria pada purposive sampling adalah 41 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini ditunjukkan gaya kepemimpinan dan spiritualitas, variabel terikat kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan

---

<sup>25</sup> Agum Gumilar Juliadi Sobirin, "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Ghuroba Madani)," *Skripsi* (Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, 2021).

spiritualitas secara bersama sama berpengaruh positif,tetapi secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>26</sup>

Anggun Mulia Margareta melakukan penelitian tentang pengaruh pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Pada penelitian ini mengangkat masalah mengenai pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan spritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa pengetahuan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta. Hal tersebut dinyatakan berdasarkan hasil uji t pada variabel pengetahuan kerja dengan nilai t hitung sebesar  $0,494 < t$  tabel sebesar  $1,699$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,625$ . Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta dengan nilai t hitung sebesar  $2,159 > t$  tabel sebesar  $1,699$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,030$ . Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta dengan nilai t hitung sebesar  $3,958 > t$  tabel sebesar  $1,699$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$ . Spiritualitas di tempat kerja memiliki nilai pengaruh yang lebih tinggi dan signifikan berarti responden meyakini sudah menikmati

---

<sup>26</sup> Riyan Ramadani, Muhyiddin Zainul Arifin, dan Khotim Fadhli, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Spiritualitas Terhadap Kinerja karyawan Non-Dosen (Studi Kasus Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah)” 4, no. 6 (2021).

pekerjaan, antar karyawan saling mendukung, terhubung dengan misi maupun nilai-nilai dan dipedulikan oleh organisasi.<sup>27</sup>

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research), yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi di lokasi tersebut.<sup>28</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowbaal*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.<sup>29</sup> Tujuan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti kurang tertarik untuk mengukur atau mengetahui jumlah dalam suatu usaha. Peneliti ingin mengetahui karakteristik dan kondisi tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mencari tahu mengenai peran

---

<sup>27</sup> Anggun Mulia Margareta, "Pengaruh Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta," *Sriksi* (Surakarta: UIN Raden Mas Said Surakarta, 2023).

<sup>28</sup> Abdurahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Asdi mahasatya, 2006), 96.

<sup>29</sup> Albi Anggito dan Johan Setiawan, S. Pd., *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), hal. 8.

spiritualitas yang ada di Sakha Boutiqe Ponorogo serta bagaimana peran spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawannya.

## **2. Lokasi/Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian adalah di Sakha Boutiqe Ponorogo. Yang berada di Jl. Pramuka Gg. II No.13, Ronowijayan, Mangunsuman, Kec. Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471. Peneliti memilih Sakha Boutiqe sebagai objek penelitian dengan alasan karena Sakha Boutiqe ini adalah tempat yang strategis walaupun terkadang banyak orang yang kesulitan mencari lokasi dari usaha ini namun banyak peminat dari produk di Sakha Boutiqe ini. Menurut peneliti bahwa pemilik usaha ini mendirikan usaha berbasis syariah yang mana di dalamnya terdapat unsur spiritualitas dan diterapkan pada para karyawannya namun belum sepenuhnya berdampak pada kinerja karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo ini karena karyawan masih melakukan kecurangan atau kesalahan-kesalahan yang tidak mencerminkan spiritualitas dalam diri mereka.

## **3. Kehadiran Peneliti**

Guna memahami penerapan spiritualitas membutuhkan kehadiran peneliti di lapangan secara langsung. Kehadiran peneliti juga berfungsi sebagai sarana penelitian, karena dalam penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari partisipasi peneliti, karena peneliti

menentukan jalannya penelitian.<sup>30</sup> Dengan peran peneliti diharapkan mampu mengetahui aktifitas dan kegiatan di lapangan secara langsung. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi dengan hadir langsung kepada subjek penelitian yaitu narasumber karyawan Sakha Boutiqe Ponorogo. Oleh karenanya, kehadiran peneliti mutlak diperlukan sebagai *full participant*, dan pengamat.<sup>31</sup>

#### 4. Data dan Sumber Data

Data kualitatif diungkapkan dalam bentuk kalimat serta uraian-uraian, bahkan dapat berupa cerita pendek. Data kualitatif amat bersifat subjektif, karenanya peneliti yang menggunakan data kualitatif, sesungguhnya harus berusaha sedapat mungkin untuk menghindari sikap subjektif yang dapat mengaburkan objektivitas data penelitian. Data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. spiritual di di Sakha Boutiqe Ponorogo
- b. kinerja karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo
- c. peran spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo.

---

<sup>30</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), 177.

<sup>31</sup> Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 209–10.

Sedangkan untuk mendapatkan informasi atau data yang akan digunakan dalam penelitian ini membutuhkan sumber data. Sumber data adalah yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian yang dilakukan ini, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan, yaitu:

- a. Pimpinan Sakha Boutiqe Ponorogo.
- b. Karyawan bagian pembuat batik di Sakha Boutiqe Ponorogo.
- c. Karyawan bagian penjahit di Sakha Boutiqe Ponorogo.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara

Wawancara penelitian kualitatif merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi. Wawancara yang digunakan adalah wawancara kualitatif yaitu peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dengan lebih bebas dan leluasa, tanpa terikat oleh suatu susunan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.<sup>32</sup>

Peneliti melakukan wawancara dengan berbagai pihak yang menjadi informan dalam penelitian ini. Dalam hal ini, peneliti melakukan wawancara dengan pimpinan Sakha Boutiqe

---

<sup>32</sup> Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hal. 176.

Ponorogo, karyawan bagian pembuat batik, dan karyawan bagian penjahit. Wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk menggali dan mendapatkan data-data yang tepat terkait peran spiritualitas dan kinerja karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo.

b. Observasi

Metode observasi (pengamatan) adalah sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan untuk mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan. Metode observasi merupakan salah satu cara yang sangat baik untuk mengawasi perilaku subjek penelitian seperti perilaku dalam lingkungan (ruang), waktu, dan keadaan tertentu.<sup>33</sup> Observasi dilakukan dengan cara peneliti melakukan observasi di lapangan dengan datang langsung ke Sakha Boutiqe Ponorogo. Peneliti mengamati langsung tentang sipritualitas dan kinerja karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo, serta hal-hal lain yang diperlukan dalam sumber data.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>34</sup> Dokumentasi pada penelitian ini

---

<sup>33</sup> Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, hal. 165.

<sup>34</sup> Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), hal.



dimaksudkan untuk memperoleh gambar penelitian tentang spiritualitas pada Sakha Boutiqe Ponorogo.

## 6. Teknik Pengolahan Data

Miles dan Huberman menegaskan, bahwa dalam penelitian kualitatif, data yang terkumpul melalui berbagai teknik pengumpulan data akan berbeda-beda. Pola analisis data yang digunakan dengan tiga kegiatan analisis data yang dilakukan secara serempak. Ketiga kegiatan tersebut yaitu:

### a. Reduksi Data

Reduksi data adalah kegiatan yang tidak terpisahkan dari analisis data. Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan mengorganisasikan data dalam satu cara, di mana kesimpulan akhir dapat digambarkan atau diverifikasikan.<sup>35</sup>

### b. Data Display

Display adalah kumpulan informasi yang telah tersusun yang membolehkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk display data dalam penelitian kualitatif yang paling sering yaitu teks naratif dan peristiwa atau kejadian di masa lampau.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hal. 408.

<sup>36</sup> *Ibid.*, hal. 409.

c. Kesimpulan atau Verifikasi

Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir yang dilakukan dalam proses analisis data. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.<sup>37</sup> Sehingga dapat ditarik hasil kesimpulan hasil dari penelitian yang dilakukan terkait kinerja karyawan, dan spiritualitas pada Sakha Boutiqe Ponorogo.

## 7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>38</sup>

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu peneliti mengamati permasalahan gaya kepemimpinan yang dilakukan pada Sakha Boutiqe Ponorogo, yaitu gambaran kinerja karyawan dan spiritualitas di Sakha Boutiqe Ponorogo, yang bersifat khusus. Kemudian menyederhanakan dengan memilah-milah data yang sesuai

---

<sup>37</sup> Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hal. 204.

<sup>38</sup> Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hal. 244.

dengan fokus penelitian, selanjutnya data yang diperoleh dianalisis. Hasil dari analisis tersebut kemudian ditarik kesimpulan tentang bagaimana gambaran spiritualitas pada Sakha Boutiqe Ponorogo, mengapa spiritualitas memengaruhi kinerja karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo, dan bagaimana peran spiritualitas di Sakha Boutiqe Ponorogo terhadap kinerja karyawan.

## **8. Pengecekan Keabsahan Data**

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data. Teknik pengecekan keabsahan data pada penelitian ini adalah:

### **a. Perpanjangan Pengamatan Penelitian**

Perpanjangan pengamatan penelitian berarti peneliti kembali ke lapangan, untuk melakukan pengamatan di lokasi penelitian, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru.<sup>39</sup>

Adanya perpanjangan pengamatan ini dilakukan agar hubungan peneliti dengan informan atau narasumber akan semakin terbentuk rapport, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi oleh informan.<sup>40</sup> Sehingga, data yang didapat sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Jadi, perpanjangan

---

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, t.t., hal. 270.

<sup>40</sup> Sugiyono, hal. 271.

pengamatan ini digunakan peneliti untuk mendapat data yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terkait spiritualitas terhadap kinerja karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo.

b. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Sebagai bekal peneliti untuk meningkatkan ketekunan dengan cara membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian terdahulu atau dokumentasi-dokumentasi yang membahas terkait dengan Kinerja karyawan, spiritualitas di tempat kerja di Sakha Boutiqe Ponorogo.<sup>41</sup>

Dengan meningkatkan ketekunan maka dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang kinerja karyawan, spiritualitas di tempat kerja terutama di Sakha Boutiqe Ponorogo.

c. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Sugiyono, hal. 272.

<sup>42</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 330.

## G. Sistematika Pembahasan

Dalam menyusun laporan penelitian kualitatif ini peneliti akan menggambarkan sistematika bahasan yang relevan. Agar pembaca dapat lebih memahami pembahasan dalam penelitian ini karena dengan demikian dapat memberikan kesatuan yang sistematis. Berikut merupakan sistematika pembahasan dalam penelitian:

Bab I adalah Pendahuluan. Pada bab ini peneliti membahas terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II adalah Kajian Teori. Pada bab ini membahas tentang pengertian peran, spiritualitas, spiritualitas di tempat kerja dan kinerja karyawan.

Bab III adalah Paparan Data. Pada bab ini berisi tentang pemaparan data yang diperoleh dari penggalian informasi di Sakha Boutique Ponorogo. Dengan paparan data terkait spiritualitas di tempat kerja, kinerja karyawan, serta peran spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

Bab IV adalah Analisis Data. Pada bab ini berisi tentang proses penafsiran data menggunakan teori supaya dapat dipahami dalam rangka menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah serta paparan data yang telah terkumpul.

Bab V adalah Penutup. Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dipaparkan dan pemberian saran pada pihak terkait untuk perbaikan penelitian selanjutnya.



## BAB II

# PERAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

### A. Spiritualitas

Spiritualitas merupakan terjemah dari kata spirituality yang merupakan kata benda, turunan dari kata spiritual. Kata bendanya adalah sprit, yang berasal dari kata latin spiritus yang artinya bernafas". Di samping itu, kata spirit juga memiliki beberapa arti; "prinsip yang menghidupkan atau vital sehingga menghidupkan suatu organisme fisik", "makhluk supernatural", "kecerdasan atau bagian bukan material dari orang". Dalam bentuk kata sifat, spiritual mengandung arti yang berhubungan dengan spiritual", "yang berhubungan yang suci", "yang berhubungan dengan yang supernatural. Dalam bahasa Arab, istilah yang digunakan untuk spiritualitas adalah ruhaniyyah atau kata maknawiyah. Istilah pertama diambil dari kata ruh, sedangkan istilah kedua diambil dari kata ma'na, yang mengandung konotasi aspek barm dibalik aspek yang dahir atau lahiriyah. Dari beberapa arti lughawiyah tersebut, dapat disebutkan bahwa ada tiga aspek makna dari Spiritualitas:

1. Sebagai sesuatu yang menghidupkan, yang tanpanya suatu organisme mati, baik secara jasadiyah maupun kejiwaan.
2. Sebagai sesuatu yang memiliki status suci (sacred), yakni dengan demikian statusnya lebih tinggi daripada yang materiil.

3. Terkait dengan Tuhan sebagai Rabbul 'alamin, yang mencipta, mengatur dan menguasai seluruh alam kehidupan ini.<sup>1</sup>

Hana berpendapat spiritualitas merupakan kepercayaan bahwa seseorang dapat melampaui batas dirinya dalam dimensi yang lebih tinggi (dengan tuhan), adanya keinginan untuk sebuah kebenaran dan kesucian dan keyakinan bahwa seseorang dapat menyelesaikan kesulitan, kerugian dan rasa sakit dengan kepercayaan tersebut.<sup>2</sup> Jika mengacu pada kajian psikologi positif oleh C. Richard Snyder menyatakan bahwa spiritualitas merupakan sebuah pencarian akan hal-hal yang suci yang terkait dengan kemuliaan dalam kehidupan manusia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa spiritualitas berasal dari inner-individual, yang merupakan hal-hal unik yang dialami sebagai seseorang dalam bentuk perasaan dan yang emosi terdalam.<sup>3</sup> Menurut William A Guillory Spiritualitas adalah suatu keadaan yang bersumber dari dalam melampaui apa yang telah diprogram untuk kita percayai dan hargai; baik secara genetik maupun lingkungan.

Spiritualitas adalah sumber kebijaksanaan batin yang tercermin dalam nilai-nilai dan perilaku yang humanistik dan berorientasi pada kinerja. Nilai-nilai ini meliputi empati, kasih sayang, kerendahan hati, semangat, pemberdayaan, dan cinta; serta inspirasi, kreativitas, dan

---

<sup>1</sup> Muhammad, "SPIRITUAL MANAGEMENT," 12.

<sup>2</sup> Hanna, *The Influence Of Self-Efficacy And Spirituality On Self-Care Behaviors And Glycemic Control In Older African Americans With Type 2 Diabetes*. (ProQuest Information and Learning Compant, 2006).

<sup>3</sup> Anggia Sari Lubis, *Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas* (Medan: UMSUPress, 2021), 51.



imajinasi.<sup>4</sup> Spiritualitas ini yang di maksud ialah hubungan vertikal seorang manusia dengan allah swt lewat cara beribadah. Ini sangatlah penting karena seorang karyawan yang lekat dengan nilai spiritualitas dalam kehidupan pasti akan bekerja lebih profesional. selain itu, ia akan takut melakukan kecurangan-kecurangan. Ia tak hanya takut dengan sanksi dari instansi tempat nya bekerja, tapi juga takut dengan sanksi ilahi yang akan dia terima di akhirat kelak.<sup>5</sup>

Dalam bahasa Arab, kata *spiritualitas* bisa diartikan dengan *ruhaniyyah*. Dalam kitab suci Al-Qur'an, term yang merujuk kata *spirit* antara lain adalah *ruh*. Itulah sebabnya, permasalahan spiritualitas memiliki hubungannya dengan potensi ruhani manusia untuk beriman dan komunikasi dengan Tuhan. Maka sebenarnya substansi spiritualitas adalah keimanan kepada Tuhan itu sendiri, sebagai ruh (*spirit*) dalam kehidupan ini dan Dialah sumber energi spiritualitas. Dalam Al-Qur'an, dijelaskan bahwa ruh ditiupkan langsung oleh Allah SWT sewaktu menciptakan manusia:

فَإِذَا سَوَّيْتُهُ، وَنَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي فَقَعُوا لَهُ، سَجِدِينَ ٢٩

---

<sup>4</sup> Joan Marques, ed., *The Routledge Companion to Management and Workplace Spirituality*, 1 ed. (Routledge, 2019), 33.

<sup>5</sup> Ramadani, Arifin, dan Fadhli, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Spiritualitas Terhadap Kinerja karyawan Non-Dosen (Studi Kasus Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah)," 44.

Artinya: “Maka apabila Aku Telah menyempurnakan (kejadian)nya, dan aku telah meniupkan ruh (ciptaan)-Ku, ke dalamnya, maka tunduklah kamu padanya dengan bersujud.” (Al-Hijr: 29).<sup>6</sup>

Dalam ayat tersebut dapat disebutkan bahwa setelah Allah SWT menciptakan bentuk fisik manusia, maka Allah SWT meniupkan ruh ke dalam tubuh tersebut. Maka tidak lupa akan posisi sebagai makhluk, kita diperintahkan untuk tunduk kepada Allah SWT dengan cara bersujud sebagai bentuk ketaatan kita pada perintah Allah SWT. hal itulah yang menyebabkan manusia membutuhkan komunikasi dengan Tuhan sebagai ekspresi spiritualitasnya. Hal itu dilakukan misalnya dengan kegiatan-kegiatan yang terdapat dalam suatu agama tertentu.<sup>7</sup>

Kondisi batiniyah yang terhubung dengan sosok transendensi merupakan konten yang sering difahami apabila kita mendengar kata spiritualitas. Spiritualitas merupakan proses pencarian manusia akan tujuan dan makna dari setiap peristiwa dan pengalaman hidup di dunia ini. Sebagai makhluk yang diciptakan Allah SWT dengan kondisi paling mulia, kita diberi amanah oleh-Nya dengan menjadi khalifah di bumi ini untuk menjaga bumi dan seisinya sebagai wujud ibadah kita kepada Allah SWT. secara lebih lanjut, spiritualitas Islami berkaitan terutama dengan wilayah kebatinan setiap individu dan menggunakannya dalam bentuk emosi, cara befikir, dan perilaku dalam menjalani kehidupan sehari-hari

---

<sup>6</sup> Al-Qur'an, Al-Hijr ayat 29, *Aljamil Al-Qur'an Tajwid Warna*, 263.

<sup>7</sup> Ahmad Rifa'i, “Peran Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Restoran Ayam Geprek Sa'i Demaan Kudus),” 17–18.

dengan tujuan untuk mencapai kehidupan spiritual.<sup>8</sup> Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa ruang lingkup dari kajian spiritualitas islami bukan hanya berada dalam lingkup rohaniah yang hanya ditungkan dalam ibadah formal dan hanya berhenti di lingkup individu tersebut, namun lebih pada lahirnya potensi lain yang digunakan untuk mencapai kesuksesan di dunia dan tentunya tetap mengharap ridha dari Allah SWT.<sup>9</sup> Untuk dapat menjadi pribadi yang bertaqwa atau cerdas spiritual, dalam perspektif Islam seseorang dituntut untuk melaksanakan perilaku-perilaku spiritual yang tertuang dalam syariat atau ajaran Islam dan senantiasa menjaga diri untuk tidak melakukan ketentuan yang telah dilarang agama. Atas dasar perilaku yang melaksanakan syariat inilah seseorang akan menjadi pribadi yang bertaqwa atau pribadi yang cerdas secara spiritual.<sup>10</sup>

## **B. Spiritualitas di Tempat Kerja**

### **1. Pengertian spiritualitas di tempat kerja**

Menurut Ashmos dan Duchon, workplace spirituality adalah pemahaman diri individu sebagai sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada di dalam dirinya, mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat

---

<sup>8</sup> Hanifiyah Yuliatul Hijriah, "Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan," *TSAQAFAH* 12, no. 1 (14 Mei 2016): 189, <https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v12i1.374>.

<sup>9</sup> Ahmad Rifa'i, "Peran Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Restoran Ayam Geprek Sa'i Demaan Kudus)," 19–20.

<sup>10</sup> Arrafiqur Rahman, "Perilaku Spiritual dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit," *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* Vol. 4 (2015): 22.

kerja.<sup>11</sup> Ashmos dan Duchon mendeskripsikan spiritualitas di tempat kerja terkait dalam dua aspek: pengalaman individu dan lingkungan organisasi. Mereka mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja muncul karena individu dapat mengekspresikan diri secara pribadi dengan melakukan arti kerja dalam komunitas mereka.

Dalam hal ini, Ashmos dan Duchon mengembangkan dimensi spiritualitas di tempat kerja menjadi tiga dimensi, yaitu: arti kerja, perasaan menjadi bagian dari komunitas dalam pekerjaan, dan nilai keselarasan. Dimensi arti kerja menunjukkan tingkat perasaan mendalam yang dirasakan oleh seorang individu tentang arti dan tujuan bekerja. Dimensi perasaan menjadi bagian dari komunitas dalam pekerjaan, yaitu bahwa karyawan telah menjadi bagian dari orang lain dan bagian dari komunitas tempat kerja. Adapun dimensi nilai keselarasan adalah perasaan yang kuat yang dirasakan oleh seorang individu tentang bagaimana nilai-nilai pribadi menjadi satu dengan misi dan tujuan organisasi.

Spiritualitas merupakan upaya untuk mendidik orang bagaimana berurusan dengan dirinya sendiri, dengan orang lain, dan makhluk lain selain manusia, serta berhubungan dengan Tuhan, atau untuk mengeksplorasi di jalur yang diperlukan. Spiritualitas memperkuat apa yang orang lakukan dan akan diperkuat oleh mereka

---

<sup>11</sup> Donde P. Ashmos dan Dennis Duchon, "Spirituality at Work a Conceptualization and Measure."

pada gilirannya. Dengan meningkatkan perilaku etika dan moral pada individu, spiritualitas menciptakan komitmen seseorang terhadap organisasi, dimana orang tersebut akan mengasimilasikan tujuan dan nilai-nilainya dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Menurut Ashmos Duchon, terdapat beberapa indikator dalam workplace spirituality ini, antara lain:

- a. Kondisi lingkungan atau kelompok
- b. Kebermaknaan pada pekerjaan
- c. Hakikat yang dirasakan dalam diri
- d. Pemahaman spiritualitas yang jelas
- e. Tanggungjawab secara pribadi
- f. Menjalin hubungan yang baik dengan orang lain
- g. Kontemplasi/perenungan diri<sup>12</sup>

Adapun manfaat spiritualitas di tempat kerja antara lain:

- a. Spiritualitas di tempat kerja mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi, sehingga mampu menurunkan tingkat absensi dan keluar masuknya karyawan.
- b. Karyawan menganggap bahwa partisipasi yang aktif adalah partisipasi yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sebab tingkat kepentingan pekerjaan berhubungan dengan citra diri seseorang.

---

<sup>12</sup> Umam dan Auliya, "Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan," 26.

- c. Spiritualitas digunakan sebagai motif bekerja secara individual, dan secara interaktif spiritualitas personal dan organisasi mampu mempengaruhi penghargaan karyawan terhadap pekerjaannya.<sup>13</sup>

Menurut Hendrawan Spiritualitas memiliki tujuan untuk menyatukan kembali berbagai unsur vital kehidupan yang terpisahkan dari tempat kerja, berikut tujuan Spiritualitas yaitu:

- a. Pembangunan diri (*self development*)

Pembangunan diri diartikan sebagai usaha untuk meraih, memperkuat serta mengembangkan pengetahuan dan kesadaran atas rencana dan kehendak Tuhan dan kemudain di aplikasikan dalam kehidupan korporat sebagai proses belajar yang mengandung nilai-nilai amal solih. Terdapat tiga hal penting yang harus diraih setiap individu karyawan:

- 1) Pengetahuan ilahi
- 2) Kesadaran ilahi yang melahirkan produktifitas dan kinerja unggul
- 3) Kebijaksanaan sebagai komponen dari pengetahuan dan kesadaran yang dialami dalam sebuah proses pembelajaran organisasi.

---

<sup>13</sup> Umam dan Auliya, 27.

b. Penguatan perusahaan

Penguatan perusahaan terarah pada peningkatan mutu struktur, proses dan yang memfasilitasi berfungsinya secara efektif peran-peran individu dan kelompok didalam organisasi.<sup>14</sup>

## 2. Komponen Spiritualitas di Tempat Kerja

Ashmos & Duchon membagi spiritualitas di tempat kerja menjadi tiga komponen.

- a. Kehidupan batin sebagai identitas spiritual. Memiliki spiritualitas di tempat kerja dapat dimulai dengan memahami bahwa setiap orang memiliki kehidupan lahir maupun batin, dan bahwa kehidupan batin individu mempunyai kebutuhan- kebutuhan agar lebih bermakna. Dalam kehidupan batin atau *inner life*, spiritualitas memberikan ekspresi terhadap sesuatu yang ada dalam diri individu, yaitu dengan perasaan dan kekuatan yang datang dari dalam diri. Hal ini bisa dilakukan dengan mengetahui kedalaman diri dan apa yang suci menurutnya.
- b. Makna dan tujuan dalam bekerja. Spiritualitas di tempat kerja menyangkut kerja yang lebih bermakna, keterkaitan antara jiwa (*soul*) dengan pekerjaan, dan bagaimana mendapatkan perhatian dan pengakuan dari perusahaan. Menyangkut juga tentang

---

<sup>14</sup> Abdul Aziz, "Pengaruh Spiritualitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso," 23–24.

penerimaan karyawan untuk selalu ingin terlibat dalam pekerjaan yang memberi makna bagi kehidupan mereka.

- c. Perasaan terhubung dengan komunitas. Spiritualitas di tempat kerja bukan hanya bagaimana karyawan memenuhi kebutuhan-kebutuhan batin dengan mencari pekerjaan yang bermakna, tetapi juga cara agar seseorang dapat hidup dan terhubung dengan orang lain.<sup>15</sup>

### **3. Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja**

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson dalam Prakoso, dkk, menyebutkan bahwa workplace spirituality terdiri dari tiga aspek atau dimensi, dimana setiap dimensi beroperasi pada level individu, level komunitas, dan level organisasi. Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

#### **a. Meaningful Work**

Meaningful work beroperasi pada level individu, dimensi ini merupakan aspek fundamental dari workplace spirituality yang mana terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari pada tingkatan individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran, dan hasrat untuk melakukan aktivitas yang

---

<sup>15</sup> Muhammad Shohib dan Cholichul. Hadi, "Spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan karyawan," *Cognicia* 8, no. 1 (1 Maret 2020): 12–13.



mendatangkan makna bagi kehidupannya dan juga kehidupan orang lain. Spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tetapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi bagi orang lain.

b. Sense of Community

Sense of community mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di dalam organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan pengayoman.

c. Alignment with Organizational Values

Alignment with organizational values beroperasi pada level organisasi. Alignment with organizational values merupakan penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari perusahaan. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar dari pada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk

organisasi. Keselarasan juga berarti bahwa individu percaya bahwa manajer dan karyawan dalam organisasi mereka memiliki nilai-nilai yang sesuai, memiliki hati nurani yang kuat, dan konsisten tentang kesejahteraan karyawan dan komunitasnya.

### C. Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja dalam bahasa Inggris adalah *performance* yang sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator atau suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.<sup>16</sup> Karyawan dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan lain sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah pegawai, buruh, pekerja.<sup>17</sup> Kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan oleh organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>18</sup>

Bernardin dan Russel, mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau

---

<sup>16</sup> Wirawan, *evaluasi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 5.

<sup>17</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1998), 293.

<sup>18</sup> Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, dan Kadek Dewi Indah Sri Laksemini, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Bali: NILACAKRA, 2020), 2.

kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Levinson, pengertian kinerja yaitu sebuah prestasi atau pencapaian karyawan saat melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Amstrong, pengertian kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan yang memiliki ikatan kuat dengan tujuan perusahaan, memberikan kontribusi perekonomian dan kepuasan konsumen.<sup>19</sup> Menurut Prawirosentono mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>20</sup> Menurut Stoner, menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Bacal, menyatakan bahwa kinerja sebagai proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan, sedangkan Suntoro, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>21</sup>

Prawirosentono mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja yakni suatu capaian hasil kerja yang mampu dituju oleh

---

<sup>19</sup> Ahmad Rifa'i, "Peran Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Restoran Ayam Geprek Sa'i Demaan Kudus)," 26.

<sup>20</sup> Siti Khoiriah Sa'bania, "Analisis Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman," *Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2015, 22.

<sup>21</sup> Meithuana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, 50.

individu ataupun organisasi sesuai dengan kewajiban yang diterima, agar tujuan dari perusahaan tergapai dengan legal, tidak menyalahi hukum dan sejalan dengan standar etika juga moral yang berlaku. Dari pernyataan tersebut bahwasanya kinerja tidak hanya berfokus pada hasil kerja yang dihasilkan oleh individu, tapi lebih dari itu kinerja adalah terciptanya hasil kerja yang tidak menyalahi hukum dan sejalan dengan standar etika juga moral yang berlaku di masyarakat ketika karyawan berada di tempat kerja maupun di tugas lapangan diluar tempat kerja dimana karyawan tersebut bertugas.<sup>22</sup> Menurut Kasmir, kinerja merupakan hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu. Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai suatu bentuk perbuatan, prestasi maupun ketrampilan seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.<sup>23</sup>

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil dari seluruh kemampuan dari kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam waktu atau periode tertentu yang menjadi tolak ukur berdasarkan tujuan dan target yang di tetapkan oleh sutau perusahaan atau organisasi.<sup>24</sup> Kinerja karyawan

---

<sup>22</sup> Agum Gumilar Juliadi Sobirin, "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Ghuroba Madani)," *Skripsi* (Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, 2021) 1.

<sup>23</sup> Maulida Nurhidayati dan Junita Anggraini, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang," *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 2 (29 September 2021): 2.

<sup>24</sup> Suwarsi dan Frendika, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung," 231.

menurut Supriyadi adalah suatu hasil kerja yang diraih seorang karyawan sesuai beban dan tugas yang diberikan kepadanya yang dapat diukur kualitas dan kuantitasnya. Menurut Benardin dan Russel, kinerja adalah hasil yang diperoleh dalam periode waktu tertentu sesuai fungsi dan kegiatan pada bidang pekerjaan tertentu. Hasil kerja ini diperoleh dari kemampuan, keahlian, dan keinginan dari karyawan. Artinya, kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang diberikan perusahaan.<sup>25</sup>

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

## 2. Dimensi Kinerja Karyawan

Munandar membuat model penilaian prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek di dalamnya, antara lain: *identification*, *measurement*, dan *management* mengenai prestasi kerja di dalam organisasi.

- a. *Identification*, yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Identifikasi secara rasional dan legal

---

<sup>25</sup> Maulida Nurhidayati dan Sovia Zahrianti Erika, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)," *AL IQTISHADIAH JURNAL EKONOMI SYARIAH DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH* 6, no. 2 (29 Desember 2020): 101,

memerlukan sistem pengukuran berdasarkan *jobanalysis*. Sistem penilaian akan terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dari pada karakteristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja seperti ras, umur, dan jenis kelamin.

- b. *Measurement*, pengukuran (*measurement*) merupakan bagian tengah dari system penilaian, guna membentuk managerial judgment prestasi kerja yang memilah hasil baik-buruknya. Pengukuran prestasi kerja yang baik harus konsisten melalui organisasi. Seluruh manajer di dalamnya diharuskan menjaga standar tingkat perbandingannya. Pengukuran prestasi kerja melibatkan sejumlah ketetapan untuk merefleksikan perilaku pada pengenalan beberapa karakteristik maupun dimensi. Secara teknis, sejumlah ketetapan itu seperti halnya predikat *excellent* (sempurna), *good* (baik), *average* (cukup), dan *Poor* (kurang) dapat digunakan dengan pemberian nomor dari 1 hingga 4 untuk tingkatan prestasi kerja karyawan.
- c. *Management*, yaitu penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja di masa berikutnya. Hal ini dapat dipahami sebagai suatu tahapan yang dirancang untuk

memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan melalui perbaikan prestasi kerja tenaga kerja oleh manajer lini.<sup>26</sup>

### 3. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Baron dan Amstrong memberikan pendapat tentang beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan, faktor tersebut yaitu:

a. *Personal factors*

Faktor ini dilihat dari kemampuan, perilaku, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

b. *Leadership factor*

Faktor ini dilihat dari arahan, dorongan motivasi, dan dukungan dari pihak manajer.

c. *Team factors*

Faktor ini dilihat dari hubungan dan dukungan rekan kerja dalam suatu perusahaan.

d. *System factors*

Faktor ini dilihat dari apa yang menjadi sistem kerja perusahaan dan fasilitas yang didapat karyawan.

e. *Contextual/ situational factors*

Faktor ini dilihat dari perubahan situasi dan kondisi lingkungan kerja.

---

<sup>26</sup> Meithuana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, 52.

Faktor internal maupun faktor eksternal dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal disini berupa keterampilan kerja, semangat, rasa tanggung jawab. Sementara faktor eksternal berasal dari perusahaan, seperti sikap pimpinan menghadapi para karyawannya, kemudian bagaimana perusahaan mengapresiasi hasil kerja para karyawan, dan bagaimana perusahaan mengontrol dan memberdayakan pengembangan kemampuan karyawan.<sup>27</sup>

#### **4. Pengukuran kinerja karyawan**

Bernadin dan Russal mengajukan 6 kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja.

- a. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*. merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Timeline*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

---

<sup>27</sup> Ahmad Rifa'i, "Peran Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Restoran Ayam Geprek Sa'i Demaan Kudus)," 39.



- e. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Islam mempunyai penilaian kerja tersendiri yang meliputi beberapa unsur sebagai berikut:

- a. Niat bekerja adalah karena Allah
- b. Dalam bekerja harus memberlakukan kaidah secara total
- c. Motivasinya adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat
- d. Dalam bekerja dituntut penerapan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan alam
- e. Menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan ibadah
- f. Setelah berhasil hendaknya bersyukur kepada Allah serta membelanjakan rizki yang diperolehnya di jalan Allah.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Siti Khoiriah Sa'bania, "Analisis Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman," 27–28.

**BAB III**

**SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA**

**KARYAWAN DI SAKHA BOUTIQUE PONOROGO**

**A. Profil Sakha Boutiqe**

Lembaga Sakha Boutiqe selain menyediakan batik, merupakan tempat usaha di bidang jasa jahit yang menerima pesanan secara individu maupun kelompok. Tidak hanya pada produk pakaian saja, namun produknya bisa berbagai macam tergantung dengan pesanan yang ada. Sejauh ini, selain menerima pesanan pakaian individu seperti wesele, gaun, jas, dan seragam. Sakha Boutiqe juga telah menerima berbagai pesanan secara borongan dari produk-produk di antaranya : seragam dinas, seragam rumah sakit, dll.

Karena tempat usaha butik ini juga memiliki lembaga kursus dan pelatihan (LKP) Sanggar Sakha kecana, maka jasa yang ditawarkan juga berupa pembelajaran dan pelatihan membatik dan menjahit. Sarana dan prasarana yang disediakan pun cukup lengkap. Seperti kain mori yang berkualitas premium, canting dan malam, tempat menjiplak desain, dan tempat untuk mewarna. Keunikan dari kursus ini yaitu muridnya dibimbing hingga menguasai teknik membatik terlebih ketika mencanting yang notabeneanya memerlukan ketelatenan dan kesabaran.

## 1. Sejarah Singkat Sakha Boutiqe

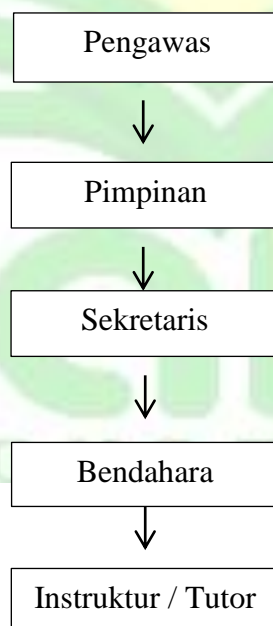
Usaha ini dirintis mulai dari usaha menjahit pada tahun 2003 yang ditekuni di daerah Solo oleh Bapak Widodo dan Ibu Heni Masruroh. Lalu pindah ke Ponorogo pada tahun 2008 dan ditetapkan nama Sakha Boutiqe pada tahun 2009. Selama 3 tahun, usaha ini masih berfokus pada menjahit dan pada tahun 2012 mulailah menyediakan bahan batik. Pada tahun 2013, untuk batik diakui oleh UNESCO sehingga pada tahun 2013 hingga 2014 banyak orang yang mengenakan batik. Ketika itu bupati Ponorogo juga menggiatkan batik dan beliau membuat batik khusus Ponorogo yaitu batik reog mukti wibowo yang dikenal dengan sebutan batik mukti wibowo dan saat itulah batik berkembang.

Para konsumen awalnya hanya menjahitkan baju akan tetapi, Ketika Sakha menyediakan batik, mereka pun akhirnya membeli batik sekaligus dijahit di Sakha Boutiqe. Di Sakha Boutiqe ini menyediakan pakaian pria dan wanita seperti Kemeja, gaun, jas, seragam dan masih banyak lagi. Di tahun 2018 pak Widodo resign dari pekerjaannya dan berfokus pada Sakha Boutiqe ini, karena sebelumnya beliau masih bekerja di bank syari'ah Mandiri, sedangkan yang fokus di usaha Sakha yaitu bu Heni. Usaha Sakha Boutiqe ini dibagi menjadi dua layanan yaitu bapak Widodo dibagian batik dan ibu Heni di bagian butik. Ketika pandemi di tahun 2020 karena adanya pemberlakuan PPKM, pada bulan September Sakha Boutiqe ini mengumpulkan

pelajar, mahasiswa dan tetangga terdekat untuk belajar membuat yang diajari langsung oleh pak Widodo.

Tahun 2020 mulai diadakan kursus membuat yang diikuti oleh 6 orang yang terdiri dari 2 guru, 2 mahasiswa dan 2 Pelajar. Namun, ketika pandemi mulai membaik orang-orang yang mengikuti kursus semakin meningkat diantaranya guru SMP 2 Jetis, guru SMPN 1 Siman, Mahasiswa Unisma, Siswa siswi SMA 1 Ponorogo, Mahasiswa UNMUH Ponorogo. Mulai tahun 2021, Sakha boutique memiliki sanggar yang bernama LKP Sanggar Sakha Kencana. Kini Sanggar Sakha Kencana sudah memiliki izin negara melalui izin pendirian, izin operasional, NIB dan NPSN untuk mendapatkan dana supaya pelajar berusia dibawah 25 tahun bisa mengikuti kegiatan kursus membuat dan menjahit dengan gratis.<sup>1</sup>

## 2. Struktur Organisasi



<sup>1</sup> Widodo, wawancara 1 April 2023



### **Job Deskripsi**

**Pengawas,** Mengatur dan mengawasi keberlangsungan *on going* progress selama di proyek dari sisi finansial, waktu, & perencanaan.

**Pemimpin,** Bertugas untuk memimpin usaha, membuat keputusan, menjalankan proses produksi dan memastikan hasil produksi dapat sesuai seperti yang diinginkan oleh *customers*.

**Sekretaris,** Mencatat pesanan yang masuk dan mengurus bidang surat menyurat. Mencatat pula pemasukan dan pengeluaran baik dari pesanan individu maupun dari pesanan secara kelompok atau borongan.

**Bendahara,** Mencatat pengeluaran dan pendapatan yang berasal dari pesanan yang bersifat kelompok atau organisasi.

**Instruktur/ Tutor,** Bertanggung jawab perihal proses pembuatan batik dan pembelajaran murid-murid yang ada di LKP Sanggar Sakha Kencana.

**Seksi operasional,** Melaksanakan koordinasi, kerjasama dan konsultasi pengendalian operasional sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas

**Karyawan Toko,** Melayani pemesanan batik. Selain itu, karyawan toko juga menata kain batik yang tersedia di dalam toko. Melakukan packing baju yang dipesan oleh konsumen

**Karyawan Jahit,** Menjahit pakaian yang dipesan oleh konsumen. Penjahitan kain tidak hanya kain yang berasal dari toko tetapi semua jenis kain yang dibawa oleh konsumen. Penjahit menjahit baju pesanan konsumen sesuai *fahsion* yang diminta oleh konsumen.

## **B. Kegiatan Spiritualitas di Tempat kerja**

Untuk mengetahui kegiatan yang dilakukan di tempat kerja, maka peneliti melakukan penggalan data dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

Ashmos & Duchon membagi spiritualitas di tempat kerja menjadi tiga komponen.

### **1. Kehidupan batin sebagai identitas spiritual**

Berikut adalah hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pemimpin Sakha Boutiqe sebagai berikut :

Kami menyuguhkan kegiatan spiritualitas itu dengan tujuan supaya para karyawan mendapatkan haknya dan melakukan kewajibannya yaitu dengan menegakkan sholat berjamaah dan mengadakan kajian di beberapa waktu bagi karyawan

yang mana kami berharap memiliki karyawan yang jujur, amanah, dan bertanggung jawab akan pekerjaannya.<sup>2</sup>

Berikut hasil wawancara dengan karyawan mengenai kegiatan spiritualitas :

Kegiatan spiritualitas disini bersifat wajib untuk para karyawan. Kejadiannya spiritualitas disini seperti sholat wajib berjamaah kecuali bagi yang masih mempunyai tanggungan seperti yang jaga toko kalau masih ada pelanggan, lalu setiap seminggu sekali ada kajian yang diikuti oleh seluruh karyawan juga pemilik butik, biasanya berdurasi satu jam an.<sup>3</sup>

Berdasarkan wawancara kegiatan spiritualitas ini diadakan untuk memberi wawasan lebih dalam mengenai kerohanian, karyawan bekerja tidak hanya untuk keuntungan dunia semata namun juga keuntungan akhirat, bekerja bukan hanya untuk mencari uang namun juga mencari keridhoan. Yang mana jika spiritualitas diri karyawan baik maka kinerja karyawan juga ikut baik.

Selanjutnya, dari wawancara yang telah dilakukan peneliti juga dengan karyawan:

Kegiatan kajian ini dimulai sekitar pukul 16.00 setelah sholat ashar yang diselenggarakan di tempat LKP. Dibuka dengan bacaan kitab suci Al-qur'an dengan para karyawan yang secara bergiliran membaca di setiap pertemuan dan dilanjutkan dengan kultum yang disampaikan oleh seorang ustadzah lalu ditutup dengan doa kafaratul majelis.<sup>4</sup>

Adanya kajian seperti yang dipaparkan oleh salah satu informan ini membuat karyawan lebih memelihara kerohaniyahannya walaupun

---

<sup>2</sup> Widodo, wawancara, 1 April 2023

<sup>3</sup> Yovi Aminaraya, wawancara, 1 April 2023

<sup>4</sup> Nina Agustina Fajriah, wawancara, 1 April 2023

sedang bekerja. Namun, dalam kegiatan kajian ini pemimpin dari butik sendiri menjelaskan sebagai berikut:

Kegiatan kajian ini hanya diikuti oleh para karyawan dan istri saya karena dari pengisi kajian adalah seorang ustadzah saya rasa tidak enak jika saya ikut bergabung.<sup>5</sup>

Dari paparan data diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kegiatan spiritualitas yang disuguhkan oleh pemilik Sakha Boutiqe yaitu Sholat berjamaah yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan kecuali jika ada kepentingan yang benar-benar mendesak lalu kajian yang di gelar seminggu sekali yang diikuti oleh para karyawan juga istri dari pemilik butik.

## 2. Makna dan tujuan dalam bekerja

Berikut wawancara yang peneliti lakukan dengan pemilik Sakha Boutiqe:

Sebelum adanya kegiatan spiritualitas karyawan cenderung bekerja asal-asalan, jika ada kesalahan tidak memberitahu kami akibatnya kami di komplain oleh pelanggan. Namun, setelah adanya kegiatan spiritualitas ini para karyawan bisa lebih memperhatikan pekerjaannya, jika ada yang kurang paham akan langsung memberitahu kami.<sup>6</sup>

Wawancara juga dilakukan dengan Yovi selaku karyawan jahit Sakha Boutiqe:

Kegiatan spiritualitas di tempat kerja membantu kami dalam memelihara ibadah kami. Disini kami bisa merasakan bagaimana menjadi imam. Untuk kinerja, jujur kami masih merasa sama saja dengan atau tidak adanya

---

<sup>5</sup> Widodo, wawancara, 1 April 2023

<sup>6</sup> Widodo, wawancara 20 April 2023



kegiatan spiritualitas disini, masih suka melakukan kesalahan-kesalahan kecil, lalai, dan kurang teliti.<sup>7</sup>

Menurut Nina selaku karyawan batik di Sakha Boutiqe juga memaparkan:

Kami merasa melakukan pekerjaan sama saja, tidak mengalami peningkatan yang kentara. Malah yang membuat tingkat kinerja kami meningkat atau tidak adalah mood kami, juga tingkat kemudahan motif batik yang kami kerjakan.<sup>8</sup>

Dari paparan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kegiatan spiritualitas di tempat kerja di Sakha Boutiqe Ponorogo ini belum sepenuhnya berdampak pada kinerja karyawan jika di sesuaikan dengan teori makna dan tujuan dalam bekerja.

### 3. Perasaan terhubung dengan komunitas

Pak Widodo selaku pemilik Sakha Boutiqe menyatakan bahwa:

Yang saya lihat, para karyawan di tempat saya mempunyai kepribadian yang baik-baik dan humble. Dan setelah adanya kegiatan spiritualitas yang kami adakan ini membuat para karyawan menjadi lebih akrab satu sama lainnya.<sup>9</sup>

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Yovi selaku karyawan jahit:

Untuk hubungan antar karyawan memang adanya kegiatan spiritualitas di tempat kerja ini sangat membantu mempererat hubungan antar karyawan, karena dengan adanya kegiatan spiritualitas kami bisa berkumpul dan saling menyapa.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Yovi Aminaraya, wawancara, 20 April 2023

<sup>8</sup> Nina Agustina Fajriah, wawancara, 20 April 2023

<sup>9</sup> Widodo, wawancara, 20 April 2023

<sup>10</sup> Yovi Aminaraya, wawancara, 20 April 2023

Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan batik Sakha Boutiqe yaitu:

Adanya spiritualitas di tempat kerja ini sangat membantu kami dalam mempererat hubungan antar karyawan, karena kami akan bisa berkumpul dalam satu tempat seperti ketika sholat berjama'ah dan ketika kajian.<sup>11</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa teori hubungan antar karyawan di Sakha Boutiqe ini bisa dikatakan sangat baik, dan dengan adanya kegiatan spiritualitas di tempat kerja membuat mereka bisa lebih mempererat hubungan antar karyawan.

### **C. Kinerja Karyawan Di Sakha Boutiqe Ponorogo**

Bernadin dan Russal mengajukan 6 kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja.

#### **1. *Quality* (kualitas)**

Peneliti melakukan wawancara dengan pemilik Sakha Boutiqe, sebagai berikut:

Kami sangat memperhatikan kualitas produk kami. Seperti ketika kami mendapat pesanan, kami memiliki prosedur yaitu wajib menyetrika kain yang akan di jahit untuk memudahkan dalam membuat pola. Begitupun dalam pembuatan batik, kami menggunakan kain primis premium supaya lebih berkualitas. Dalam pengerjaannya pun karyawan disini amat sangat telaten sehingga menghasilkan produk yang bagus dan rapi.<sup>12</sup>

Berikutnya, peneliti melakukan wawancara dengan karyawan jahit Sakha Boutiqe yaitu:

<sup>11</sup> Nina Agustina Fajriah, wawancara, 20 April 2023

<sup>12</sup> Widodo, wawancara, 1 April 2023

Setiap hasil jahitan ada quality kontrol yaitu untuk mengontrol kualitas jahitan apakah sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan atau belum. Quality kontrol ini dilihat dari rapi tidaknya jahitan, lebar stik an dalam satu cm yang masuk dalam quality kontrol yang baik yaitu 4 sampai 5 stik, pola di setiap baju, gamis maupun jas setelah hasil jadi pasti di cek apakah pas dengan pola atau tidak. Hal yang paling utama yang diperhatikan adalah kerapiannya. Jadi, kemungkinan kami membuat kesalahan sangat minim.<sup>13</sup>

Selain karyawan jahit, peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan batik sebagai berikut:

Kami melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dari atasan. Pembuatan batik sebenarnya susah-susah gampang, perlu adanya ketelitian dalam step tertentu. Karena di Sakha ini menggunakan bahan-bahan yang berkualitas, kami juga mudah dalam mengerjakan di setiap stepnya. Jadi, batik yang dihasilkan pun juga bagus.<sup>14</sup>

Peneliti juga melakukan wawancara pada salah satu pelanggan di Sakha Boutiqe, sebagai berikut:

Kualitas prosuk dari butik Sakha sangat memuaskan, saya sudah menjadi pelanggan tetap disana karena jahitannya rapi, dipakai nyaman dan disetrika pun mudah. Batik di Sakha Boutiqe ini terbilang mahal namun memang sesuai dengan jenis kainnya yang bagus.<sup>15</sup>

Dari paparan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dari sudut pandang pemilik, sudut pandang karyawan dan pelanggan yang puas mengakui bahwa kualitas produk yang dihasilkan Sakha Boutiqe ini bagus dan memang berkualitas.

## 2. *Quantity*

---

<sup>13</sup> Yovi Aminaraya, wawancara, 1 April 2023

<sup>14</sup> Nina Agustina Fajriah, wawancara, 1 April 2023

<sup>15</sup> Dyah Retno Satworini, wawancara, 1 April 2023

Menurut hasil pemaparan wawancara dengan pak Widodo selaku pemimpin Sakha Boutiqe:

Jumlah batik yang dihasilkan dalam sehari biasanya 2-3 potong batik tulis. Sedangkan untuk pesanan jahitan dalam sehari bisa 9-10 potong dan jika satu bulan sekitar 200-700 potong untuk pemesanan borongan.<sup>16</sup>

Kemudian, peneliti melakukan wawancara dengan karyawan jahit Sakha Boutiqe, sebagai berikut:

Jumlah produk yang dihasilkan perorangan yaitu 1-2 produk, sedangkan jika borongan perorang antara 2-3 produk. Kami biasanya menerima pesanan borongan dari 200-700 pesanan. Sedangkan untuk batik dalam sebulan bisa 4-10 batik. Dalam menghasilkan pesanan borongan para karyawan jahit lebih bekerja ke individual karena upah dari bekerjanya dilihat dari sebanyak pesanan yang dihasilkan.<sup>17</sup>

Peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan batik, sebagai berikut:

Sedangkan untuk batik dalam sebulan bisa 4-10 batik. Karena batik tidak bisa jadi dalam satu hari, perlu 3 hari untuk menghasilkan satu batik yang memang ada beberapa rangkaian yang membutuhkan waktu seperti ketika mencuci kain otomatis kita harus menunggu kain kering terlebih dahulu, juga merendam batik pun perlu waktu dan step-step yang lainnya.<sup>18</sup>

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kuantitas Sakha Boutiqe ini terbilang produktif, dalam setiap harinya selalu mengasilkan produk.

---

<sup>16</sup> Widodo, wawancara, 1 April 2023

<sup>17</sup> Yovi Aminaraya, wawancara, 1 April 2023

<sup>18</sup> Nina Agustina Fajriah, wawancara, 1 April 2023

### 3. *Timeline*

Peneliti melakukan wawancara dengan pemilik Sakha Boutiqe, sebagai berikut:

Untuk waktu pemesanan jahit kami menyesuaikan dengan request pelanggan. Kalau pemesanan batik, pelanggan cenderung ikut dengan waktu pengerjaan kami karena mereka tidak begitu tahu selama apa pembuatan batik sendiri dan akan melakukan kesepakatan.<sup>19</sup>

Wawancara dengan Diah Agih Pradita selaku karyawan jahit

Sakha Boutiqe:

Sistem kerja kami bisa pesanan per orang bisa borongan atau seragam, setiap pesanan memiliki deadline yang telah ditentukan oleh pelanggan. Kami selalu mengerjakan pesanan sesuai dengan deadline, apabila pelanggan hari sabtu mengantarkan kain untuk dijahit dan meminta hari rabu jadi maka kami akan menyelesaikan maksimal hari selasa, atau jika pelanggan berubah pikiran ingin mengambil hari selasa sore maka kami akan mendahulukan pesannya maksimal selasa siang.<sup>20</sup>

Penulis melakukan wawancara dengan Nina Agustina Fajriah selaku karyawan batik Sakha Boutiqe, sebagai berikut:

Dalam pembuatan batik biasanya memerlukan waktu 3 hari, tapi tergantung dengan motif batik yang dikerjakan, karena terkadang ada motif batik yang rumit dan memerlukan ketelitian dalam pembuatannya terlebih distep mencanting dan mewarnai. Jika batik pesanan akan dikerjakan paling seminggu tergantung pada berapa pesanan tersebut.<sup>21</sup>

Peneliti juga melakukan wawancara dengan sebagai pelanggan, sebagai berikut:

Menjahitkan baju di Sakha Boutiqe sangat memuaskan, selalu selesai tepat waktu. Pernah sekali terlambat, karena request an model yang saya inginkan ternyata agak sulit

---

<sup>19</sup> Widodo, wawancara, 1 April 2023

<sup>20</sup> Yovi Aminaraya, wawancara, 1 April 2023

<sup>21</sup> Nina Agustina Fajriah, wawancara, 1 April 2023

namun pemilik butiknya memberi pengertian dan sangat sopan.<sup>22</sup>

Dari penjabaran diatas dapat peneliti simpulkan bahwa ketepatan waktu dalam pengerjaan pesanan sangat bagus dan memuaskan juga sesuai dengan harapan pelanggan.

#### 4. *Cost efectiveness*

Peneliti melakukan wawancara dengan pak Widodo selaku pemilik Sakha Boutiqe, sebagai berikut:

Untuk laporan keuangan di Sakha masih manual, belum menggunakan mesin. Masih direncanakan untuk menggunakan mesin laporan keuangan. Karena juga belum mendapatkan orang untuk menginput data dan mengoperasikannya.<sup>23</sup>

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan efektivitas biaya di Sakha boutiqe kurang efektif karena belum menggunakan mesin, masih menggunakan tulisan tangan dan juga belum terstruktur laporannya.

#### 5. *Need for supervision*

Menurut hasil wawancara dengan Pemilik Sakha Boutiqe, sebagai berikut:

Untuk pengawasan, kami biasa melakukan pengawasan ketika kami senggang. Ketika pagi, atau ketika tidak ada pelanggan. Jika pelanggan sedang ramai maka bisa seharian tidak memantau karyawan.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Dyah Retno Satworini, wawancara, 1 April 2023

<sup>23</sup> Widodo, wawancara, 1 April 2023

<sup>24</sup> Widodo, wawancara, 1 April 2023

Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan jahit Sakha Boutiqe, yaitu:

Kami bekerja dengan pengawasan dari istri pemilik butik ini yang juga berperan dalam pekerjaan kami. istri dari pemilik Sakha ini juga penjahit dan semua pesanan beliau yang membuatkan pola jahitannya Jadi, setiap hari kami selalu diawasi.<sup>25</sup>

Peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan batik Sakha Boutiqe, sebagai berikut:

Pekerjaan kami jarang mendapatkan pengawasan dari atasan karena memang kegiatan kami sama seperti sebelum-sebelumnya. Kecuali, jika ada motif yang sulit maka pemilik Sakha akan mengawasi pekerjaan kami.<sup>26</sup>

Dari paparan wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa karyawan di Sakha Boutiqe tidak terlalu mendapat pengawasan dari atasan karena mereka sudah tahu apa yang harus mereka kerjakan.

#### 6. *Interpersonal impact*

Penulis melakukan wawancara dengan Yovi Aminaraya selaku karyawan Sakha Boutiqe:

Karyawan di sini memiliki hubungan kekeluargaan yang sangat baik, terlebih dengan adanya kegiatan spiritualitas yang menggabungkan antara karyawan jahit, batik dan toko. Untuk kerja sama antar karyawan kami kurang karena memang karyawan jahit tidak bisa membantu karyawan batik maupun toko begitupun sebaliknya, selebihnya hubungan kami sangat baik.<sup>27</sup>

Wawancara dengan Nina Agustina Fajriah salah satu karyawan di Sakha Boutiqe, sebagai berikut:

---

<sup>25</sup> Yovi Aminaraya, widodo, 1 April 2023

<sup>26</sup> Nina Agustina Fajriah, wawancara, 1 April 2023

<sup>27</sup> Yovi Aminaraya, wawancara, 1 April 2023

Karyawan di Sakha Boutiqe ini berpenampilan islami seperti memakai jilbab yang menjulur dan berpakaian longgar karena pemilik Sakha juga agamis. disini juga karyawan tidak ada yang berkata kotor dan sangat ramah.<sup>28</sup>

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan dan atasan sangat baik dan kekeluargaan. Terlebih dengan adanya kegiatan spiritualitas di Sakha Boutiqe ini dapat menambah kerukunan dan keakraban antar karyawan.

#### **D. Peran Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan di Sakha Boutiqe, sebagai berikut:

Saya menyukai adanya kegiatan spiritualitas disini karena dengan adanya kajian di sini saya bisa menambah wawasan ilmu yang kurang saya pahami. Kegiatan spiritualitas disini sangat bermanfaat terhadap saya. Dengan adanya sholat berjamaah, saya bisa merasakan menjadi imam yang dulu-dulunya saya tidak pernah lakukan. Kajian disini juga pembawaan ustadzah yang santai dan halus membuat saya dengan mudah untuk memahami materi yang beliau ajarkan.<sup>29</sup>

Menurut Nina Agustina Fajriah selaku karyawan di Sakha Boutiqe, yaitu:

Kegiatan spiritualitas disini sesuai dengan karakter dari pemilik Sakha ini yang memang agamis. namun, kegiatan-kegiatan tersebut menurut saya hanya kegiatan tambahan di tempat kerja saya. Dalam bekerja terkadang saya merasa malas di beberapa step dalam pembuatan batik, seperti ketika mencanting yang memang harus berhati-hati lalu ketika mewarna motif juga perlu ketelatenan tingkat tinggi. Jika merasa kurang suka dengan bagian tertentu, maka kami akan saling melempar tanggung jawab.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> Nina Agustina Fajriah, wawancara, 1 April 2023

<sup>29</sup> Yovi Aminaraya, wawancara, 1 April 2023

<sup>30</sup> Nina Agustina Fajriah, wawancara, 1 April 2023



Kemudian menurut Ayu Murni salah satu karyawan di Sakha

Boutique:

Adanya spiritualitas bisa membuat saya bisa lebih memperbaiki tutur kata dan tingkah laku saya. Dalam berpakaianpun karena keluarga pemilik butik ini terlihat agamis jadi karyawan disini sungkan jika berpenampilan agak mencolok.<sup>31</sup>

Menurut pendapat dari Atika Kholifatur Rahmah karyawan di Sakha Boutique, sebagai berikut:

Adanya kegiatan spiritualitas disini membuat saya biasa saja, tidak terlalu berpengaruh pada kinerja saya. Saya melakukan pekerjaan saya sesuai dengan yang diarahkan oleh atasan. Karena dalam pembuatan batik itu sendiri memiliki beberapa waktu yang membuat saya senggang jadi saya bisa istirahat berkali-kali. Terkadang dalam mewarnai saya juga kurang teliti sesuai dengan seberapa sulit motif yang diwarnai.<sup>32</sup>

Dari paparan data diatas dapat disimpulkan bahwa adanya kegiatan spiritualitas di Sakha Boutique ini membuat kesadaran dalam diri beberapa karyawan menjadi lebih baik namun juga tidak untuk karyawan yang lain. Terlepas dalam bekerja mereka masih belum merasakan sepenuhnya spiritualitas tersebut.

---

<sup>31</sup> Ayu Murni, wawancara, 1 April 2023

<sup>32</sup> Atika Kholifatur Rahmah, wawancara, 1 April 2023

**BAB IV**

**ANALISIS PERAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SAKHA BOUTIQUE  
PONOROGO**

**A. Analisis Kegiatan Spiritualitas di Sakha Boutique**

Spiritualitas merupakan segala kondisi pada [pikiran manusia](#) yang berkaitan dengan peran [jiwa](#) sebagai [esensi](#) bagi [kehidupan](#).<sup>1</sup> Menurut Ashmos dan Duchon, workplace spirituality adalah pemahaman diri individu sebagai sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada di dalam dirinya, mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat kerja.<sup>2</sup> Spiritualitas berbeda dengan religiusitas, cakupan spiritualitas lebih luas lebih kepada suatu yang dipengaruhi oleh budaya, perkembangan, pengalaman hidup, kepercayaan dan nilai kehidupan, bukan hanya sebatas hubungan antara individu dengan penciptanya namun juga hubungan dengan sesama manusia. Adanya spiritualitas dalam diri individu ini tidak serta merta ada, namun juga dibarengi kegiatan-kegiatan yang memunculkan spiritualitas itu sendiri.

---

<sup>1</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Kerohanian>, diakses 6 April 2023

<sup>2</sup> Donde P. Ashmos dan Dennis Duchon, "Spirituality at Work a Conceptualization and Measure."

Ashmos & Duchon membagi spiritualitas di tempat kerja menjadi tiga komponen.

1. Kehidupan batin sebagai identitas spiritual. Memiliki spiritualitas di tempat kerja dapat dimulai dengan memahami bahwa setiap orang memiliki kehidupan lahir maupun batin, dan bahwa kehidupan batin individu mempunyai kebutuhan- kebutuhan agar lebih bermakna. Dalam kehidupan batin atau *inner life*, spiritualitas memberikan ekspresi terhadap sesuatu yang ada dalam diri individu, yaitu dengan perasaan dan kekuatan yang datang dari dalam diri. Hal ini bisa dilakukan dengan mengetahui kedalaman diri dan apa yang suci menurutnya.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan berdasarkan data yang ada, penulis menyampaikan bahwa di Sakha Boutiqe sudah memberi hak kehidupan batin yang berupa sholat berjamaah dan kajian islam. Yang mana di Sakha Boutiqe ini bukan hanya memberi hak lahir saja melainkan juga hak batin yang diwujudkan dalam kegiatan spiritualitas.

Peneliti melakukan observasi kegiatan spiritualitas di Sakha Boutiqe ini dan yang peneliti dapatkan bahwa Sakha Boutiqe mengajak para karyawannya untuk menegakkan sholat berjamaah yang mana setiap sholat para karyawan secara bergantian untuk menjadi imam untuk melatih mental mereka jika dirumah atau ditempat lain di butuhkan untuk menjadi imam walaupun karyawan di

Sakha ini adalah wanita. Sholat Dhuhur dilaksanakan bebarengan dengan jam istirahat yaitu sekitar pukul 12.00 atau 12.30 yang lalu dilanjutkan dengan makan siang. Sedangkan sholat Ashar dilaksanakan pukul 16.00 atau ketika akan memasuki waktu pulang.

Para karyawan mempunyai sifat loyalitas yang cukup tinggi, dilihat dari bagaimana mereka mematuhi dan mengikuti kegiatan yang ada di tempat kerja mereka, seperti ketika menjelang waktu sholat mereka akan langsung menghentikan pekerjaan mereka dan bersama-sama bersiap untuk sholat. Selain sholat berjamaah, Sakha Boutiqe ini juga mengadakan kajian rutin setiap seminggu sekali setelah karyawan selesai bekerja. Kajian diadakan guna menambah wawasan agama para karyawan yang mayoritas berasal dari sekolah menengah kejuruan. Kajian ini berisikan materi-materi yang terjadi di keseharian seperti bab sholat, membaca al qur'an, dan lain sebagainya.

2. Makna dan tujuan dalam bekerja. Spiritualitas di tempat kerja menyangkut kerja yang lebih bermakna, keterkaitan antara jiwa (*soul*) dengan pekerjaan, dan bagaimana mendapatkan perhatian dan pengakuan dari perusahaan. Menyangkut juga tentang penerimaan karyawan untuk selalu ingin terlibat dalam pekerjaan yang memberi makna bagi kehidupan mereka.

Berdasarkan paparan diatas dapat penulis simpulkan bahwa karyawan di Sakha Boutiqe belum sepenuhnya memiliki makna dan tujuan dalam bekerja, mereka bekerja dengan prinsip pekerjaan yang

mereka kerjakan selesai tepat waktu. Karyawan di Sakha Boutiqe cenderung tidak terlalu suka jika berhadapan dengan pemilik butik, jika dipanggil oleh pemilik tanpa menyebut nama salah satu dari mereka maka mereka akan berdebat terlebih dulu untuk menentukan siapa yang akan datang. Walaupun sudah ada kegiatan spiritualitas di tempat kerja tak membuat karyawan sepenuhnya sadar akan makna dan tujuan dari mereka bekerja.

3. Perasaan terhubung dan komunitas. Spiritualitas di tempat kerja bukan hanya bagaimana karyawan memenuhi kebutuhan-kebutuhan batin dengan mencari pekerjaan yang bermakna, tetapi juga cara agar seseorang dapat hidup dan terhubung dengan orang lain.

Dilihat dari paparan diatas penulis menyimpulkan bahwa karyawan di Sakha Boutiqe memiliki hubungan kekeluargaan dengan sesama karyawan bahkan pada atasan yang memang pemilik Sakha Boutiqe ini menegaskan hubungan kemanusiaan yang baik dengan harapan jika hubungan karyawan dengan atasan baik maka kinerja mereka juga akan membaik.

Hubungan sesama karyawan di Sakha Boutiqe ini dikatakan sangat baik, mereka selalu bertegur sapa jika bertemu seperti antara karyawan toko pada karyawan batik ataupun pada karyawan jahit pun karena karyawan di butik ini kesemuanya adalah perempuan maka sangat memudahkan mereka dalam berhubungan dan berkomunikasi.

Kecuali jika bekerja, karyawan jahit cenderung mengerjakan pekerjaannya secara individu tanpa mempedulikan karyawan lain. Berbeda dengan karyawan batik yang membutuhkan kerja sama tim.

Dari data tersebut peneliti menyimpulkan bahwa kegiatan spiritualitas di tempat kerja yang disuguhkan oleh Sakha Boutiqe yaitu sholat berjamaah setiap hari dan kajian setiap satu minggu sekali, yang mana kegiatan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan rohaniyah para karyawan sehingga mereka bekerja tidak hanya untuk keuntungan dunia namun juga akhirat.

## **B. Analisis Kinerja Karyawan di Sakha Boutiqe**

Dalam suatu perusahaan, manusia memiliki peran penting untuk menjalankan tujuan perusahaan. manusia yang dibutuhkan perusahaanpun bukan hanya sekedar manusia, namun manusia yang mempunyai satu pemikiran dalam mencapai tujuan. Untuk itu perusahaan memerlukan kinerja manusia yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Bernardin *dan* Russel, mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Bernadin dan Russal mengajukan 6 kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

1. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

Di Sakha Boutiqe sangat memperhatikan bahan yang digunakan. Seperti dalam pemilihan kain untuk pembuatan batik yang menggunakan bahan primis, malam untuk mencanting juga berkualitas, aksesoris jahit seperti resleting dan kancing juga menggunakan yang berkualitas. Bukan hanya dari bahan saja namun juga dari pengerjaannya. Kerapian dalam jahitannya, ketepatan garis jahitan, keserasian warna batik yang sesuai, cantingan yang pas tidak terlalu tebal juga tidak terlalu tipis. Hal itu menunjukkan bahwa kualitas di Sakha Boutiqe terbilang bagus. Para pelanggan yang datang ke Sakha Boutiqe merasa puas dengan produk yang dihasilkan butik tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kualitas produk yang disuguhkan oleh Sakha Boutiqe sudah bagus, baik dari produk jahit dan produk batik.

2. *Quantity*. merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

Karyawan jahit di Sakha Boutiqe setiap harinya menghasilkan 1-2 pakaian setiap orangnya, dan 9-10 pakaian keseluruhan karyawan. Jika ada pesanan borongan seragam maka setiap orang akan menghasilkan 2-3 pakaian. Sakha Boutiqe menerima pesanan

borongan dari 200 seragam hingga 700 seragam sesuai permintaan pelanggan. Sedangkan karyawan batik dalam satu minggu bisa menghasilkan 1-3 batik tergantung seberapa sulit motif yang dikerjakan.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kuantitas produk di Sakha Boutiqe bisa dikatakan selalu memproduksi barang setiap hari untuk pesanan jahitan, namun untuk kain batik tulis bisa jadi paling cepat adalah 3 hari karena harus melalui banyak tahapan.

3. *Timeline*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

Pada Sakha Boutiqe terbagi menjadi 3 karyawan, yaitu karyawan toko, karyawan jahit, dan karyawan batik. Dalam hal ketepatan waktu, untuk karyawan toko tentulah tidak diukur karena karyawan toko hanya bertugas melayani pelanggan yang datang tanpa di batasi waktu tertentu. Karyawan jahit sangat perlu adanya ketepatan waktu atau deadline dalam pengerjaan pesanan untuk mengukur kapan mereka bisa menyelesaikan pesanan tersebut. Seumpama ketika ada pelanggan mengantar kain di hari sabtu dan ingin pesannya jadi di hari rabu, maka karyawan jahit harus menyelesaikannya selambat-lambatnya hari selasa. Jika pelanggan berubah pikiran untuk mengambil pesannya hari selasa maka karyawan jahit harus menyelesaikan pesanan tersebut selambatnya selasa sore tergantung



dengan jumlah pesanan lain. Apabila tidak memungkinkan menyelesaikan di hari selasa maka pemilik Sakha akan bernegosiasi dengan pelanggan tersebut. Sedangkan karyawan batik cenderung lebih santai karena jika ada pelanggan yang menginginkan kain batik motif tertentu maka pelanggan tersebut akan bertanya pada pemilik kapan kain batik itu bisa selesai yang mana waktu yang dibutuhkan dalam pembuatan batik ini bergantung pada pemilik butik yang mengetahui seberapa lama pembuatan batik tersebut.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa timeline atau ketepatan waktu yang dimiliki Sakha Boutiqe ini sangat bagus. Mereka selalu menyelesaikan pekerjaan mereka tepat pada waktu yang ditentukan. Apabila ada keterlambatan dalam pengerjaan pesanan, maka pemilik usaha batik tersebut akan segera menghubungi pelanggan dan mengadakan kesepakatan kembali.

4. *Cos efectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

Pemilik Sakha Boutiqe mengutarakan bahwa dalam usahanya belum ada mesin penghitung keuangan jadi penghitungan biaya masih dilakukan secara manual disebabkan belum menemukan orang yang tepat dalam mengoperasikannya. Alhasil, laporan keuangan masih dicatat secara manual.

5. *Need for supervision.* Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Sakha boutique memiliki 3 bagian yaitu bagian toko, konveksi, dan lembaga kursus dan pelatihan (LKP). Pemilik Sakha Boutique sendiri beroperasi di toko untuk melayani pelanggan yang mana sudah tugas dari sang pemilik untuk mengarahkan pelanggan-pelanggannya walaupun sudah ada karyawan toko namun pemilik juga tetap ikut andil. Bagian konveksi di cekal oleh istri pemilik butik ini yang memang ahli menjahit, jadi bukan hanya sebagai pengawas namun istri pemilik butik ini juga bekerja sama dengan para karyawan untuk menghasilkan produk. Terakhir adalah LKP yaitu tempat untuk kursus dan membuat batik, dari ketiga tempat tersebut yang kurang diawasi oleh pemilik butik adalah tempat pembuatan batik. Bukan karena tidak memperhatikan, namun dalam pembuatan batik memiliki langkah-langkah yang selalu sama setiap harinya jadi pengawasan di tempat batik tidak terlalu mendalam dan karyawan batik pun sudah bisa melakukan tugasnya walaupun terkadang karyawan batik seringkali menunda-nunda pekerjaan mereka.

Dari data yang telah dipaparkan peneliti mengambil kesimpulan bahwa masing-masing karyawan di Sakha Boutique belum sepenuhnya melakukan pekerjaannya dengan baik jika tanpa adanya pengawasan dari atasan.

6. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Para karyawan di Sakha Boutiqe notabenehnya adalah lulusan Sekolah Menengah Kejuruan yang mana dalam berpenampilan akan sewajarnya orang pada umumnya. Namun, dengan adanya spiritualitas dan juga pribadi pemilik butik yang agamis karyawan di Sakha Boutiqe dianjurkan berpenampilan secara syar'i seperti mengenakan pakaian yang menutup aurat mulai dari baju yang panjang hampir ke lutut, dan mengenakan jilbab yang menutup dada. Tidak hanya penampilan namun perilaku merekapun sangat baik, sopan, bertanggung jawab dan tidak pernah berkata kasar. Penampilan mereka terbentuk karena spiritualitas di tempat kerja juga karena sungkan dengan pemilik butik. Karyawan di butik ini juga memiliki kerja sama sesama rekan yang cukup baik, terutama untuk karyawan batik yang mana dalam pembuatan batik haruslah dikerjakan secara bersama.

Dalam hal pekerjaan, mereka tidak bisa membantu satu sama lain. Seperti jika karyawan batik sudah selesai dengan kerjanya, mereka tidak bisa membantu karyawan jahit karena mereka tidak bisa menjahit, begitu pula sebaliknya.

Dapat disimpulkan bahwa dampak impersonal di Sakha Boutiqe dengan adanya spiritualitas sangat baik, dilihat bagaimana

karyawan menjalin hubungan kekeluargaan dengan sesama karyawan dan atasan, cara karyawan berpakaianpun sangat baik dan untuk hal pekerjaan antar bagian, mereka tidak bisa saling membantu.

### **C. Analisis Peran Spiritualitas di tempat kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo**

Menurut Soerjono Soekanto, peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan, maka ia menjalankan suatu peranan.<sup>3</sup> Dilihat dari beberapa sudut pandang tentang spiritualitas, ada beberapa peran spiritualitas terhadap kinerja karyawan di Sakha Boutiqe meliputi individu, organisasi, dan komunitas.

#### **1. Individu**

Dalam sudut pandang individu, data dari peran spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan digunakan untuk menggali informasi dari setiap masing-masing individu tentang bagaimana spiritualitas dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti memulai wawancara dengan bertanya seputar pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. Hal ini peneliti lakukan sebagai penggalan data dasar yang nantinya setiap pertanyaan akan mengerucut ke arah kinerja karyawan tersebut. Peneliti mendapatkan data bahwa para karyawan yang bekerja di Sakha Boutiqe tetap menjunjung tinggi tugas dari pekerjaannya

---

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, *Teori Peranan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 243.

dengan penuh tanggung jawab. Secara lebih dalam, para karyawan di Sakha Boutiqe menganggap bahwa tanggung jawab dari setiap tugas yang diberikan merupakan sebuah amanah yang harus dijaga. Selain dari pendapat para karyawan, peneliti juga mendapatkan data dari pemimpin Sakha Boutiqe yang menyatakan bahwa kebanyakan para karyawan telah menjunjung tinggi tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini bisa dilihat dari kesesuaian antara daftar job desk yang diberikan telah dikerjakan dengan tindakan-tindakan yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan paparan diatas, bisa difahami bahwa para karyawan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan amanah. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan haruslah mengerti bagaimana ia harus bekerja dan mengerjakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin, sehingga hasil kerjanya sesuai dengan target butik tersebut. Meskipun karyawan sudah berusaha semaksimal mungkin, pemimpin Sakha Boutiqe mengakui masih terdapat karyawan yang melaksanakan tugas dengan kurang baik dan tidak sesuai dengan SOP.<sup>4</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan dan pengamatan yang langsung dilaksanakan peneliti maka didapatkan data bahwa para karyawan di Sakha Boutiqe belum secara penuh menjunjung tinggi profesionalisme kerja.

---

<sup>4</sup> Heni Masruroh, wawancara 1 April 2023

Karyawan di Sakha Boutiqe masih sering melanggar ketentuan-ketentuan dalam pekerjaan, seperti ketika menjahit ada langkah-langkah yang harus dilakukan terlebih dahulu tidak serta merta langsung dijahit, namun kain harus di setrika terlebih dahulu dan karyawan jahit sering menyepelekan hal itu hingga hasil jahitan yang kainnya disetrika terlebih dahulu dan tidak akan terlihat dari kerapian benang jahitnya. Dalam pembuatan batik juga ada ketentuan-ketentuan, seperti dalam memotong kain ada ukurannya namun jika kain tidak sesuai, karyawan bagian membuat batik tidak mengganti kainnya.

Secara lebih lanjut, peneliti bertanya pada karyawan, tentang bagaimana peran spiritualitas dalam mencegah kecurangan-kecurangan yang mungkin dapat dilakukan oleh para karyawan. Peneliti kemudian mendapatkan data bahwa walaupun sudah menerapkan spiritualitas di tempat kerja tingkat kecurangan yang dilakukan karyawan masih sering terjadi. Para karyawan menyebutkan bahwa dengan ada atau tidaknya spiritualitas jika iman yang tertanam dalam diri setiap individu masih kurang dan tidak memiliki kesadaran maka kecurangan masih akan tetap terjadi.

Saudari Nina Agustina Fajriah menjelaskan bahwa spiritualitas menjadikan karyawan lebih baik dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, karyawan juga berpakaian dengan sopan, namun perihal kinerja spiritualitas tidak begitu berpengaruh karena jika karyawan

merasa lelah maka akan memilih istirahat dan menunda pekerjaannya.<sup>5</sup>

Saudari Diah Agih Pradita mengutarakan bahwa adanya spiritualitas sangat membantu dalam memelihara ibadah dan juga memberi banyak ilmu. Namun jika dikaitkan dengan kinerja, karyawan cenderung lebih suka mengerjakan pekerjaannya sendiri atau individual tanpa meminta bantuan karyawan lain. Karena sistem kerja karyawan jahit yaitu borongan, siapa yang menjahit banyak maka gaji akan sesuai dengan berapa yang mereka jahit jadi bisa dikatakan bahwa pekerjaan ini melihat siapa yang lebih cekatan dan menghasilkan barang lebih banyak dalam bekerja.<sup>6</sup>

Dari data yang telah disebutkan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa hadirnya spiritualitas yang dituangkan dalam berbagai macam aktivitas agamis di butik ini belum bisa memberikan semangat tersendiri pada para karyawan, walaupun karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, namun spiritualitas dalam diri mereka belum sepenuhnya tumbuh.

Kendati demikian, kehadiran spiritualitas di tempat kerja membuat para karyawan lebih memelihara ibadahnya dan juga mendapatkan lebih banyak ilmu yang bermanfaat.

---

<sup>5</sup> Nina, Wawancara 1 April 2023

<sup>6</sup> Diah, Wawancara, 1 April 2023

## 2. Komunitas

Dalam sudut pandang komunitas, data dari peran spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan digunakan untuk menggali informasi dari kelompok kerja tentang bagaimana spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Selain dari dirinya sendiri, kehadiran kelompok kerja dinilai juga berdampak dalam kinerja seorang karyawan.

Peran kelompok kerja memang penting dalam usaha mewujudkan tujuan bersama. Dalam artian, peran spiritualitas dalam lingkup komunitas ini juga sangat berpengaruh bagi kinerja para karyawan yang mana nantinya membutuhkan kemampuan kerja sebagai tim untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Konsep pemeliharaan spiritualitas yang diterapkan di Sakha Batik memang cukup berbeda jika dibandingkan dengan butik lain. Konsep pemeliharaan spiritualitas ini dituangkan oleh pemimpin butik dalam bentuk kegiatan-kegiatan agamis, seperti: sholat berjama'ah dan kajian. Walaupun hanya kegiatan sederhana namun tidak semua butik menerapkan hal serupa. Beberapa kegiatan tersebut tentunya juga mempengaruhi kinerja team work dalam Sakha Boutiqe. Secara lebih lanjut, peneliti akan mulai memaparkan data dari hasil wawancara kepada para informan dengan pertanyaan awal membahas hasil kerja para karyawan.



Para karyawan di Sakha Boutiqe mengungkapkan bahwa kinerja dari rekan kerja yang antusias dalam kegiatan spiritualitas tetap bagus, karyawan lainpun menilai kinerja rekan kerja mereka yang antusias dalam kegiatan spiritualitas, sesuai dengan SOP yang ada. Informan menjelaskan bahwa karyawan yang lebih antusias dalam kegiatan spiritualitas memiliki ambisius dalam bekerja meskipun terdapat juga satu informan yang menyebutkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara pekerjaan karyawan yang antusias dalam kegiatan spiritualitas dengan pekerjaan karyawan lain yang kurang antusias dalam kegiatan spiritualitas.

Satu informan menyebutkan bahwa karyawan yang antusias dalam kegiatan spiritualitas lebih disiplin daripada karyawan yang kurang antusias dalam kegiatan spiritualitas, lebih bisa memanfaatkan waktu kerjanya sebaik mungkin. Dikatakan antusias karena karyawan yang selalu tepat waktu dalam sholat atau yang mengajak sholat terlebih dahulu dan aktif bertanya dalam kajian. Berbeda dengan yang kurang antusias akan mengulur waktu sholatnya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan cenderung pasif ketika kajian.

Dari data informan mengungkapkan bahwa karyawan jahit cenderung mengerjakan pekerjaannya secara individual, kurang adanya kerja sama tim. Namun, demikian karyawan jahit menghasilkan produk yang sesuai dengan SOP butik. Sedangkan karyawan batik memiliki kerja sama tim yang sangat terlihat. Namun,

sering para karyawan lempar tanggung jawab dalam pembuatan batik dan tidak begitu cekatan.

Dari penjelasan diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa spiritualitas di tempat kerja berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang taat dan rajin akan membawa karyawan lain mengikutinya dalam artian jika karyawan yang taat dan rajin ini bersemangat dalam bekerja maka karyawan yang lainpun juga ikut bersemangat, dan tidak harus ada kerja sama tim dalam mencapai tujuan yang ditetapkan butik.

### 3. Organisasi

Dalam sudut pandang organisasi, data dari peran spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan digunakam untuk menggali informasi dari organisasi tentang bagaimana spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Peran pimpinan dapat dikatakan sangat berpengaruh dalam urusan maju tidaknya sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan pihak inilah yang merancang dan menetapkan sebuah aturan dan kebijakan bagi organisasi.

Adapun peran spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan konteks organisasi adalah hubungan antara karyawan dengan pimpinan organisasi. Para karyawan berasumsi, kebijakan dari pimpinan butik dengan adanya kegiatan spiritualitas ini dinilai mampu meningkatkan kesolidan antar karyawan dan loyalitas karyawan pada butik. Dalam hal spiritualitas, pimpinan Sakha Boutiqe memanglah

menjadi panutan bagi karyawannya, seperti dalam berpakaian dan bertutur kata.

Saudari Yovi Aminaraya memaparkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi dalam hal interaksi dengan sesama karyawan. Para karyawan selalu bertegur sapa dengan yang lain, tidak pernah berkata kasar dan kotor. Dalam hal kinerja karyawan juga berpengaruh namun kembali kepada individual yang mana memang sedikit sukar dalam menerapkan spiritualitas dalam diri mereka.<sup>7</sup>

Para karyawan mengatakan bahwa kehadiran spiritualitas di Sakha Boutiqe bisa menumbuhkan jiwa loyalitas para karyawan terhadap pihak butik. Para karyawan mengutarakan bahwa mereka merasa betah bekerja di Sakha Boutiqe karena mereka merasa pihak butik mampu menjamin karyawan lebih sejahtera. Para karyawan juga mengatakan bahwa mereka masih jarang sekali menjumpai tempat kerja dengan pemeliharaan spiritualitas seperti di Sakha Boutiqe.

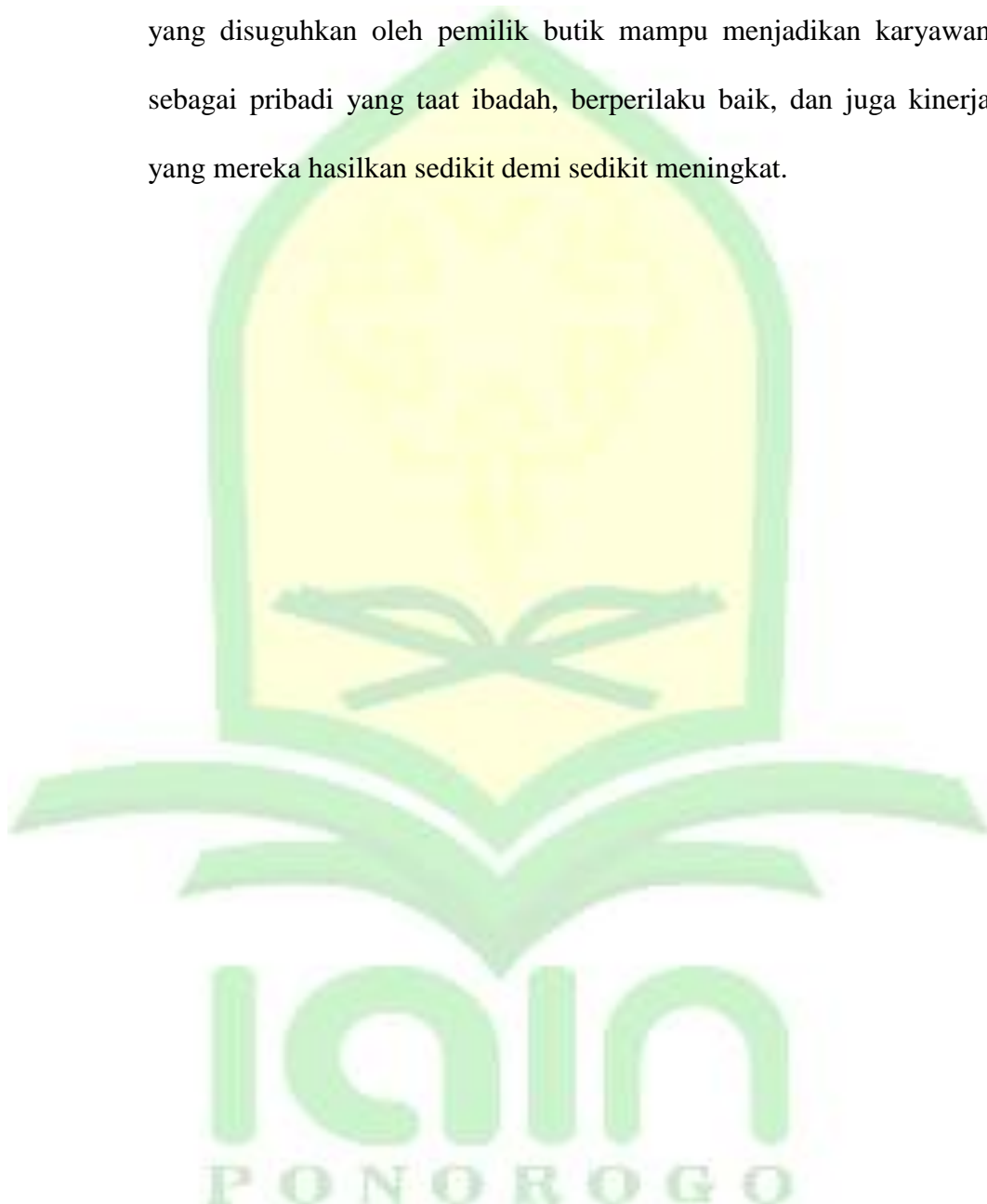
Dari pernyataan para informan, maka bisa dikatakankan bahwa adanya spiritualitas di Sakha Boutiqe mampu menaikkan jiwa loyalitas para karyawannya. Hal ini sesuai dengan ilmu bisnis yang menyebutkan bahwa semakin besar jiwa loyalitas karyawan maka rasa keterhubungan dengan organisasi pun akan meningkat, sehingga kinerja para karyawan akan mengalami perubahan ke arah yang lebih

---

<sup>7</sup> Yovi, wawancara, 1 April 2023

positif. Informan juga mengatakan bahwa kegiatan spiritualitas yang ada di Sakha Boutiqe membantu karyawan memelihara batiniyahnya.

Kesimpulan yang peneliti dapatkan bahwa adanya spiritualitas yang disuguhkan oleh pemilik butik mampu menjadikan karyawan sebagai pribadi yang taat ibadah, berperilaku baik, dan juga kinerja yang mereka hasilkan sedikit demi sedikit meningkat.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis penelitian terkait peran spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo, dapat diambil kesimpulan antara lain :

1. Kegiatan spiritualitas yang diadakan di Sakha Boutiqe meliputi sholat berjamaah dan kajian satu minggu sekali. Dua kegiatan tersebut sudah memenuhi 2 komponen dari spiritualitas di tempat kerja menurut Ashmos dan Duchon yaitu kehidupan batin dan perasaan terhubung dengan komunitas. Namun, belum memenuhi komponen makna dan tujuan dalam bekerja.
2. Kinerja karyawan di Sakha Boutiqe diklasifikasikan bagus. Yang paling dominan yaitu dalam segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan dampak interpersonal sesuai dengan pengukuran kinerja karyawan. Sedangkan untuk efektivitas biaya dan pengawasan, kinerja karyawan dikatakan masih rendah dan belum memenuhi pengukuran kinerja karyawan.
3. Peran spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di Sakha Boutiqe adalah adanya banyaknya sifat yang signifikan yang lahir dengan pemeliharaan spiritualitas ini, seperti memperbaiki etika dan moral para karyawan, kesadaran akan tanggung jawab dan profesionalisme kerja, meningkatnya motivasi dan loyalitas karyawan.

Namun, juga masih adanya karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaannya, bersikap acuh pada rekan kerja, dan menyepelekan perintah atasan.

## **B. Saran**

Setelah melakukan telaah peran spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di Sakha Boutique Ponorogo, penulis akan menyampaikan beberapa saran yang dapat dijadikan evaluasi diantaranya yaitu:

1. Dalam melakukan kegiatan spiritualitas, perlu adanya keterkaitan dengan pekerjaan seperti dalam kajian sering-sering membahas tentang baiknya pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan begitu para karyawan akan lebih membenahi kinerja dan tujuan mereka bekerja.
2. Karyawan akan memiliki kinerja yang bagus apabila di dorong oleh atasan dengan memberikan semacam reward dan sanksi pada karyawan, dengan begitu para karyawan akan lebih menghasilkan kinerja yang diinginkan oleh suatu usaha.
3. Spiritualitas di tempat kerja memang sangat dibutuhkan oleh karyawan di dalam suatu usaha supaya mereka bekerja tidak hanya mendapatkan keuntungan duniawi melainkan juga akhiratnya. Maka dari itu pemilik usaha hendaknya mengoptimalkan adanya spiritualitas di tempat kerja untuk karyawan supaya memiliki kinerja yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.
- Abdul Aziz. “Pengaruh Spiritualitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso.” Skripsi. Malang, UNMUH Malang, 2018.
- Abdul Jalil. *Spiritual Entrepreneurship: Transformasi Spiritualitas Kewirausahaan*. Yogyakarta: Lkis Yogyakarta, 2013.
- Adi Darma Nurdaya. “Pengaruh Religiusitas Dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Goro Assalam Hypermarket Di Surakarta).” Srikpsi. Surakarta: UNMUH Surakarta, 2018.
- Agum Gumilar Juliadi Sobirin. “Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Ghuroba Madani),” Skripsi. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, 2021.
- Ahmad Rifa’i. “Peran Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Restoran Ayam Geprek Sa’i Demaan Kudus).” *IAIN Kudus*, 2020.
- Albi Anggito dan Johan Setiawan, S. Pd. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak, 2018.
- Anggia Sari Lubis. *Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas*. Medan: UMSUPress, 2021.
- Basrowi dan Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Benjamin Bukit, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Chen, Xiao-Hong, Ke Zhao, Xiang Liu, dan Desheng Dash Wu. “Improving employees’ job satisfaction and innovation performance using conflict management.” *International Journal of Conflict Management* 23, no. 2 (1 Januari 2012): 151–72.
- Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Donde P. Ashmos dan Dennis Duchon. “Spirituality at Work a Conceptualization and Measure.” *Journal Of Management Inquiry* Vol. 9 No. 2 (Juni 2000).
- Fathoni, Abdurahmat. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Asdi mahasatya, 2006.
- Hanna, *The Influence Of Self-Efficacy And Spirituality On Self-Care Behaviors And Glycemic Control In Older African Americans With Type 2 Diabetes*. ProQuest Information and Learning Compant, 2006.

- Hijriah, Hanifiyah Yuliatul. "Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan." *TSAQAFAH* 12, no. 1 (14 Mei 2016): 187.
- Iendy Zelviean Adhari, SE., M.M., M.E., MMC. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021.
- Khusnah, Hidayatul. "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi* 17, no. 1 (17 Januari 2020).
- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- . *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Revisi, Cetakan etiga puluh delapan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018.
- Margareta, Anggun Mulia. "Pengaruh Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fajar Bangun Raharja Surakarta," t.t.
- Marques, Joan, ed. *The Routledge Companion to Management and Workplace Spirituality*. 1 ed. Routledge, 2019.
- Meithuana Indrasari. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017.
- Muhammad, Ahmad. "SPIRITUAL MANAGEMENT." *Jurnal MD* 11 (2009).
- Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, dan Kadek Dewi Indah Sri Laksemmini. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: NILACAKRA, 2020.
- Nurhidayati, Maulida, dan Junita Anggraini. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang." *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 2 (29 September 2021): 80–92.
- Nurhidayati, Maulida, dan Sovia Zahrianti Erika. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)." *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (29 Desember 2020): 99.
- Rahman, Arrafiqur. "Perilaku Spiritual dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit." *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* Vol. 4 (2015).
- Ramadani, Riyan, Muhyiddin Zainul Arifin, dan Khotim Fadhli. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Spiritualitas Terhadap Kinerja karyawan Non-Dosen (Studi Kasus Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah)" 4, no. 6 (2021).



- Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publising, 2015.
- Setiana, Ilati Sari Dewi Adi Robith. *monografi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jawa Timur: Global Aksara Press, 2022.
- Shohib, Muhammad, dan Cholichul. Hadi. "Spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan karyawan." *Cognicia* 8, no. 1 (1 Maret 2020): 54–68.
- Siti Khoiriah Sa'bania. "Analisis Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman." *Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2015.
- Soerjono Soekanto. *Teori Peranan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Sugiyono. *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Metode Penelitian*, t.t.
- Suwarsi, Sri, dan Rusman Frenrika. "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung" 6, no. 1 (2020).
- Umam, Moh Rifqi Khairul, dan Zakky Fahma Auliya. "Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam." *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, no. 1 (30 Januari 2018).
- Yandra Rivaldo, S. E, M.M. *Monografi Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara, 2022.
- Yogatama, Leo Agung Manggala, dan Nilam Widyarini. "Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis." *Jurnal Psikologi* 42, no. 1 (1 April 2015).





**IAIN**  
PONOROGO