

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI SPIRITUALITAS ISLAMI DI
UB. SWALAYAN SYAMSUNA DAN DAMPAKNYA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh:

Ahmad Syaiful Bahri

NIM 401200145

**IAIN
P O N O R O G O**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2024

ABSTRAK

Bahri, Ahmad Syaiful. Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Islam di UB. Swalayan Syamsuna dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Skripsi*. 2024. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing : Yutisa Tri Cahyani, M.E.

Kata Kunci : Nilai-Nilai Spiritualitas Islam, Loyalitas Karyawan.

Masalah utama yang dikaji dalam penelitian ini mengenai penerapan nilai-nilai spiritualitas Islami di UB. Swalayan Syamsuna dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan. Nilai-nilai spiritualitas Islami yang diterapkan perusahaan UB. Swalayan Syamsuna bisa dikatakan cukup baik. Namun, dalam kenyataannya terdapat beberapa karyawan belum bisa bekerja dengan maksimal dan memiliki kinerja yang kurang baik. Beberapa di antaranya terdapat karyawan yang memilih keluar serta tidak menikmati proses dalam berkerja karena karyawan tersebut bekerja hanya untuk mencari nafkah saja, dan tidak berfikir untuk mengembangkan kemampuan yang ada dalam dirinya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi nilai-nilai spiritualitas Islami di UB. Swalayan Syamsuna, menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di UB. Swalayan Syamsuna, serta menganalisis dampak penerapan nilai-nilai spiritualitas Islami terhadap loyalitas karyawan di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna. Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di UB. Swalayan Syamsuna terhadap loyalitas karyawan belum sepenuhnya bisa membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebagian karyawan masih belum dapat memaknai pekerjaannya, beban kerja yang berat, gaji yang belum sesuai keinginan karyawan dan program kegiatan spiritualitas yang dilakukan di luar jam kerja membuat karyawan merasa terbebani sehingga sebagian karyawan memilih untuk keluar atau menundurkan diri. Sedangkan karyawan yang dapat memaknai pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang tinggi dan nyaman terhadap pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan keselarasan antara tujuan karyawan dalam bekerja dan tujuan perusahaan, agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai.



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 bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Ahmad Syaiful Bahri	401200145	Ekonomi Syariah	Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Islami di UB. Swalayan Syamsuna dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan.

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

Ponorogo, 12 Maret 2024

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Dr. Luhur Prasetyo, M.E.I.
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,


Yutisa Tr Cahyani, M.E.
NIP. 199208192020122022



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 : Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Islami di UB.
Swalayan Syamsuna dan Dampaknya Terhadap Loyalitas
Karyawan
Nama : Ahmad Syaiful Bahri
NIM : 401200145
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 Syariah.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang :
Prof. Dr. H. Luthfi Haji Aminuddin, M.Ag.
NIP. 197207142000031005

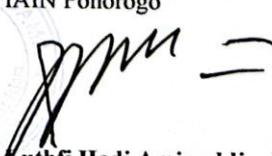
Penguji I :
Said Abadi, M.A.
NIP. 2112088202

Penguji II :
Yutisa Tri Cahyani, M.E.
NIP. 199208192020122022

()
()
()

Ponorogo, 15 Mei 2024
Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo




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

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Syaiful Bahri
NIM : 401200145
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul : Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Islami di UB. Swalayan
Syamsuna dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan

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 ethesis.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat, untuk dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 16 Mei 2024

Pembuat Pernyataan



Ahmad Syaiful Bahri

NIM 401200145

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Syaiful Bahri

NIM : 401200145

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**“Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Islami di UB. Swalayan Syamsuna
dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan”**

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

Madiun, 24 April 2024

Pembuat pernyataan



Ahmad Syaiful Bahri

NIM 401200145

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini, terdapat banyak perusahaan di Indonesia yang menjalankan aktivitasnya pada aspek spiritualitas. Berbanding terbalik dengan perusahaan yang tidak menerapkan aspek spiritualitas, perusahaan yang menjalankan kegiatannya pada nilai spiritualitas kerja terbukti mampu berkembang lebih baik dan bertahan dalam persaingan pasar, hal ini yang menjadikan alasan 61% dari 41 perusahaan-perusahaan besar di Indonesia menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja sangat penting bagi bisnis dan 27% lainnya memberikan keterangan penting.¹ Spiritualitas memiliki makna sebagai akar dari nilai-nilai di dalam diri manusia melebihi kesejahteraan materi. Sebagai landasan nilai-nilai kemanusiaan, spiritualitas lebih penting daripada kesejahteraan material. Agustian mengartikan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan memahami segala perilaku dan aktivitas yang bermakna ibadah, melalui langkah dan pemikiran alami menuju manusia seutuhnya (*hanif*) dan memiliki model kepercayaan tauhid (*integralistik*) serta berprinsip hanya karena Allah SWT.²

Spiritualitas dapat membantu karyawan lebih produktif di tempat kerja, karena mereka melihat pekerjaan tidak hanya berfokus untuk mendapatkan keuntungan secara material, namun juga keuntungan secara spiritual. Menurut pendapat Ashmos dan Duchon dalam penelitiannya, spiritualitas di tempat kerja adalah pemahaman atau pengenalan kepada para pegawai agar memiliki etos kerja yang kuat dalam bekerja yang dalam lingkungan pribadi dapat menginspirasi dan mendukung mereka, hal ini juga didukung oleh lingkungan

¹ Riset Swasembada, "Penerapan Nilai - Nilai Spiritualitas di Perusahaan", Jakarta : Swasembada No. 05/XXIII/1-14 Maret 2007, 34.

² Ary Ginanjar, "Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual : ESQ", (Jakarta: Arga, 2001), 57.

kerja dan pekerjaan yang bermakna dalam konteks komunitas atau perusahaan tempat mereka dalam bekerja.³

Dalam proses pencapaian tujuan, perusahaan akan menghadapi banyak kesulitan. Tantangan yang timbul dapat bersumber baik dari dalam ataupun dari luar perusahaan tersebut. Kesanggupan perusahaan dalam menangani tantangan ini akan menentukan perkembangan dan kelangsungannya. Dalam konteks bisnis, seringkali ditemui karyawan yang mengalami stres dan kecemasan saat bekerja. Konflik pribadi dan kelelahan di tempat kerja seringkali menjadi pengalaman yang umum di kalangan karyawan.⁴ Penelitian yang dilakukan Fry Louis W dkk, menyatakan bahwa sukses suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat dicapai melalui tempat kerja yang penuh tekanan dan menuntut karyawan untuk bekerja tanpa henti demi kepentingan perusahaan. Terlalu sering, keberlanjutan perusahaan diabaikan dengan mengesampingkan hak dan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan norma-norma kerja spiritualitas untuk mendorong peningkatan sikap kerja karyawan.⁵

Dalam studinya, Mitroff dan Denton menggambarkan spiritualitas di tempat kerja sebagai usaha untuk mencari makna dan tujuan dalam kehidupan seseorang, untuk membangun relasi antar karyawan, serta menciptakan keselarasan antara keyakinan pribadi dengan nilai-nilai perusahaan atau organisasi yang mereka ikuti. Nilai-nilai spiritualitas di dunia kerja terbukti memiliki dampak positif pada kesejahteraan individu, kreativitas karyawan, harmoni organisasi, dan kesuksesan bisnis di masa depan. Terdapat bukti yang menunjukkan bahwa spiritualitas juga berkorelasi positif dengan kinerja

³ Karnia, Sri Suwarsi dan Rusman Frenrika, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung," *Jurnal Prosiding Manajemen* Vol. 6, No. 1 (2020): 231.

⁴ Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini, "Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis", *Jurnal Psikologi*, Vol. 42, No. 1 (1 April 2015): 1–14.

⁵ I Made Purba Astakoni dkk., "Kepemimpinan Spiritual, Spiritualitas Tempat Kerja, Spiritualitas Individu dan Komitmen Organisasi; Model Intervening dan Moderating", *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian*, 2021, 190.

karyawan. Agama berfungsi sebagai perekat antara spiritualitas dan performa kerja.⁶

Ada banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan dan kelangsungan suatu perusahaan salah satunya yaitu efisiensi operasional dan peluang dalam perusahaan. Kinerja yang sukses adalah suatu aspek kunci yang ingin dicapai karena walaupun terdapat banyak peluang, apabila jika tidak diimbangi dengan pekerjaan yang baik, maka perkembangan perusahaan akan terhambat. Jadi pada dasarnya setiap individu yang menjadi bagian dari suatu perusahaan diinginkan mempunyai kinerja tinggi agar dapat mencapai keinginan perusahaan dan memperoleh hasil yang maksimal.⁷

Terdapat banyak perusahaan yang berkembang di Indonesia dan tidak memperhatikan loyalitas setiap karyawannya. Meskipun demikian, terdapat pula perusahaan yang masih memprioritaskan loyalitas karyawannya. Dalam penelitian Indeks Komitmen karyawan Indonesia, menurut hasil kajian Watson Wyatt yang melibatkan 515 perusahaan dan 115.000 responden, termasuk tenaga kerja Indonesia dan Asia, diketahui bahwa Indeks Komitmen Karyawan (*Commitment Index*) Indonesia mencapai hanya 57%, yang mengalami penurunan sebanyak 7 poin dibandingkan dengan rata-rata Asia Pasifik. Artinya, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia tergolong rendah jika dibandingkan dengan kawasan tersebut. Namun, saat ini rendahnya tingkat loyalitas bukan hal yang negatif, terutama dalam era di mana konsep loyalitas tunggal (*Lifetime Employment*) sudah tidak lagi umum. Profesionalisme menyebabkan definisi loyalitas bergeser dan bahkan berubah.⁸

Satu dari beberapa faktor yang memiliki dampak terhadap pembentukan atau peningkatan kesetiaan kerja adalah penerapan spiritualitas di lingkungan

⁶ Ahad M. Osman-Gani, Junaidah Hashim, dan Yusof Ismail, "Establishing Linkages between Religiosity and Spirituality on Employee Performance", *Employee Relations*, 35, No. 4 (21 Juni 2013): 360–376.

⁷ Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini, "Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis", *Jurnal Psikologi*, Vol. 42, No. 1 (1 April 2015): 2.

⁸ Pambudi, "Sebuah laporan dari karyawan", Swasembada. March 29, 2007.

kerja. Pemahaman ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Milliman dan rekan-rekannya, yang menyatakan bahwa spiritualitas kerja (*Workplace Spirituality*) memiliki korelasi yang signifikan dengan sikap kerja karyawan (*Attitude*).⁹ Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bayu mengatakan bahwa kinerja suatu perusahaan di pengaruhi oleh loyalitas karyawannya.¹⁰

Di Jawa Timur khususnya di Madiun saat ini telah banyak berdiri ritel modern. Perkembangan bisnis ritel sekarang ini mengalami peningkatan yang sangat pesat.¹¹ Salah satu perusahaan ritel yang menerapkan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja adalah UB. Swalayan Syamsuna. UB. Swalayan syamsuna merupakan perusahaan ritel milik Muhammadiyah yang menjual berbagai macam produk guna memenuhi kebutuhan sehari-hari di daerah Dolopo, Madiun dan telah berdiri sejak tahun 2003. Seiring perkembangannya waktu UB. Swalayan Syamsuna semakin menunjukkan perkembangan yang positif.¹²

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan karyawan UB. Swalayan Syamsuna, dapat diketahui bahwa nilai-nilai spiritualitas Islam memberikan karakteristik atau ciri khas khusus pada perusahaan UB. Swalayan Syamsuna. Kesadaran bahwa pentingnya memahami bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan dunia, melainkan juga sebagai bentuk ibadah, yang menjadi fokus utama dalam menerapkan nilai spiritualitas kerja Islami di UB. Swalayan Syamsuna. Sebagai bentuk implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam, UB. Swalayan Syamsuna kemudian menerapkan berbagai program dan kebijakan. Kebijakan khas tersebut dimulai sejak tahap seleksi dan perekrutan

⁹ J.F Milliman, A.J Czapslewski, Ferguson J, "Workplace Spirituality and Employee Work Attitude An Eksploratory Empirical Assessment", *Journal of Organizational Change Management* Vol. 16 No 4 (2003) :428.

¹⁰ Bayu Wicaksono, "Pengaruh Kepuasan Kerja, loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada PT Vision Land Bagian Packing)", *Thesis. Fakultas Ekonomi. Universitas Stibank Semarang*, 2012:6.

¹¹ Rindyah Hanafi, "Pengaruh Store Atmosphere, Hedonic Shopping, dan Promosi Terhadap Impulsive Buying", *Jurnal Ekomaks : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol. 8, No. 2 (17 November 2019): 23.

¹² Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 19 Oktober 2023.

karyawan serta pelatihan dan pengembangan karyawan hingga pemberian penghargaan dan bonus program-program yang diimplementasikan termasuk kajian keislaman, briefing karyawan, sholat dhuha, puasa sunnah, dan program infaq serta sedekah. UB. Swalayan Syamsuna dikenal sebagai perusahaan yang menerapkan nilai-nilai spiritualitas Islam dan menyediakan fasilitas ibadah yang memadai bagi para karyawannya.

Dunia usaha membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas kuat terhadap perusahaan agar dapat memenuhi, fokusnya perusahaan adalah memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Guna mencapai hasil yang baik bagi perusahaan, tanggung jawab adalah jaminan serta dukungan perusahaan yang mengacu pada komitmen setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya.¹³ Pimpinan perusahaan UB. Swalayan Syamsuna penting untuk memperhatikan nilai spiritualitas Islam di tempat kerja setiap karyawannya yang cenderung mengarah pada aspek kognitif, kebermaknaan kerja dan rasa memiliki yang akan mengacu pada pengaruh loyalitas karyawan terhadap perusahaan,¹⁴ Sederhananya, jika ketiga aspek tersebut dimiliki oleh karyawan, maka akan berdampak pada tingkat keinginan dan keyakinan yang kuat untuk bertahan serta membantu memajukan perusahaan dengan tekad dan semangat dalam bekerja, mencapai efisiensi kerja dengan menunjukkan sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna bahwa nilai-nilai spiritualitas Islami yang diterapkan perusahaan, dalam kenyataannya terdapat beberapa karyawan belum bisa bekerja dengan maksimal dan memiliki kinerja yang kurang baik.¹⁵ Beberapa diantaranya terdapat karyawan yang memilih keluar karena kurang bisa beradaptasi dengan sekelompok orang, gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya,

¹³ Dwi Ayuamah, *Wawancara*, 19 Oktober 2023

¹⁴ Yhora Listy Adhara dkk, "Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut", *Journal of Knowledge Management* Vol. 13; No. 1 (2019): 24.

¹⁵ Perusahaan UB. Swalayan Syamsuna, *Observasi*, 19 Oktober 2023.

sulit menyesuaikan untuk kerjasama tim, serta tidak menikmati proses dalam berkerja karena karyawan tersebut bekerja hanya untuk mencari nafkah saja, maka karyawan tersebut tidak berfikir untuk mengembangkan kemampuan yang ada dalam dirinya. Hal ini terlihat pada data karyawan UB. Swalayan Syamsuna yang keluar pada tahun 2021-2022 sejumlah 6 orang dari total karyawan sejumlah 48 orang. Alasan tersebut menjadi sangat penting untuk diteliti adalah karena teori yang digunakan berbanding terbalik dengan kenyataan yang sebenarnya.¹⁶

Dalam penelitian Abdul Majid Toyiyibi, mengemukakan penerapan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja memberikan dampak yang positif kepada karyawan dan terdapat sebuah kemajuan dan perkembangan pada perusahaan. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif dan menggunakan teori yang sama yaitu nilai-nilai spiritualitas Islam sedangkan perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang diteliti berbeda.¹⁷ Penelitian yang dilakukan Yhora Listy Adhara dkk, mengemukakan penerapan nilai – nilai spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang baik, terdapat beberapa karyawan yang memiliki keyakinan yang kuat untuk mentaati nilai-nilai organisasi dan sikap tanggung jawab. Persamaan penelitian adalah sama-sama membahas penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam terhadap loyalitas karyawan sedangkan perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang diteliti berbeda dan metode yang digunakan dalam penelitian berbeda.¹⁸

Sehubungan dengan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian pada perusahaan UB. Swalayan Syamsuna Dolopo Madiun. Karena berdasarkan data yang diperoleh peneliti sesuai dengan

¹⁶ Dwi Ayuamah, *Wawancara*, 19 Oktober 2023.

¹⁷ Abdul Majid Toyiyibi dan Azzah Amaliyah, "Differensiasi Penerapan Nilai Spritualitas Pada Etos Kerja Karyawan BMT Sidogiri Dan BMT Nurul Iman", *Jurnal PESHUB*, Vol. 1, No. 3, 2022, 155.

¹⁸ Yhora Listy Adhara dkk., "Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut," *Journal of Knowledge Management*, Vol. 13, No. 1 (2019): 32.

permasalahan atau substansi yang dibahas. Oleh karena itu peneliti mengakat judul “Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Islami di UB. Swalayan Syamsuna dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan”.

B. Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, secara simpel, fokus penelitian akan difokuskan pada dampak penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan.

Dari permasalahan tersebut maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi nilai-nilai spiritualitas Islami di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna?
2. Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna.
3. Bagaimana dampak implementasi nilai-nilai spiritualitas Islami terhadap loyalitas karyawan di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada UB. Swalayan Syamsuna adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi nilai-nilai spiritualitas Islami di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak implementasi nilai-nilai spiritualitas Islami terhadap loyalitas karyawan di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna.

D. Manfaat Penelitian

Setelah peneliti menyelesaikan penelitian ini, Peneliti berharap bisa memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis bagi akademisi diharapkan berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam arti membangun, memperkuat dan menyempurnakan teori yang sudah ada yang berkaitan dengan implementasi nilai-nilai spiritualitas Islami di UB. Swalayan Syamsuna dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi UB. Swalayan Syamsuna dalam upaya meningkatkan spiritualitas kinerja dan loyalitas karyawan yang lebih baik. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat maupun peneliti, sebagai referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan implementasi nilai-nilai spiritualitas Islami di UB. Swalayan Syamsuna dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan.

E. Studi Penelitian Terdahulu

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis sedikit banyak terinspirasi dan mereferensi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan latar belakang masalah pada skripsi ini. Berikut ini penelitian terdahulu yang berhubungan dengan skripsi ini antara lain:

1. Taufik Achmad Dwi Putro dan Bagus Riyono melakukan penelitian pada tahun 2019 berjudul “*Islamic Work Ethic: Nilai-Nilai Spiritualitas Islam Pada PT. Andromeda*”.¹⁹ Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus (*case study*). Dalam penelitian ini,

¹⁹ Taufik Achmad Dwi Putro dan Bagus Riyono, "Islamic Work Ethic: Nilai-Nilai Spiritualitas Islam Pada Pt. Andromeda", *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4 (2019): 149.

Taufik Achmad Dwi Putro dan Bagus Riyono menyatakan bahwa kesuksesan dalam menerapkan nilai-nilai etika dan spiritual Islam di Andromeda dapat dilihat dari konsistensi antara visi dan misi organisasi dengan visi dan misi individu-individu yang terlibat di dalamnya. Perusahaan mampu memenuhi kebutuhan spiritual dan keagamaan dari para karyawannya. Pencapaian tersebut dapat diperoleh karena pengetahuan yang memadai yang dimiliki oleh seluruh pimpinan dan karyawan Andromeda, keberadaan individu-individu yang menjadi contoh nyata dalam bekerja, serta doa yang senantiasa menjadi awal dan pendamping setiap kegiatan di Andromeda. Etika Islam dan nilai-nilai spiritual juga turut berperan membantu seseorang untuk menjadi profesional dan pekerja yang baik.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja dan menggunakan metode yang sama yaitu metode kualitatif sedangkan perbedaannya adalah lokasi penelitian yang dilakukan peneliti berbeda, lokasi penelitian di sinis adalah di PT. Andromeda sedangkan peneliti sekarang di UB. Swalayan Syamsuna.

2. Mirnawati dan Sitti Aisyah melakukan penelitian pada tahun 2018 dengan judul “ Mewujudkan Organisasi Spiritual Melalui Sistem Pengendalian Manajemen Mutu Iso 14001:2015 Berlandaskan Spiritualisme “. ²⁰Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Dalam penelitian ini Mirnawati dan Sitti Aisyah menyatakan bahwa perusahaan Semen tonasa tidak pernah mengidentifikasi dirinya sebagai organisasi spiritual. Sebaliknya, namun aktivitas perusahaan secara khusus berkaitan dengan tanggungjawab sosial, yang telah mencerminkan nilai-nilai spiritualitas. Dunia usaha seringkali menyadari bahwa pelaksanaan tanggungjawab sosial sangatlah penting,

²⁰ Mirnawati dan Sitti Aisyah, "Mewujudkan Organisasi Spiritual Melalui Sistem Pengendalian Manajemen Mutu Iso 14001:2015 Berlandaskan Spiritualisme", *Jurnal Assets, UIN Alauddin Makassar*, Volume 8, Nomor 2, (2018): 153.

tidak hanya demi menjaga keberlangsungan bisnis dan citra perusahaan yang baik, namun juga sebagai sarana untuk mempromosikan bisnis dan wujud tanggung jawab perusahaan karena perusahaan memanfaatkan SDA yang ada di sekitar usaha. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, beberapa aktivitas perusahaan mencerminkan nilai-nilai spiritualitas, yang terbukti dengan adanya perusahaan memberikan waktu istirahat yang membantu karyawan leluasa menunaikan kewajiban agama.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja dan menggunakan metode yang sama yaitu metode kualitatif sedangkan perbedaannya adalah lokasi penelitian, penelitian di sini di PT. Semen Tonosa sedangkan penelitian sekarang di UB. Swalayan Syamsuna.

3. Ilyas Rosyad, Sari Narulita, dan Andy Hadiyanto melakukan penelitian pada tahun 2015 dengan judul "Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Nilai-Nilai Spiritualitas Islam (Studi Kasus di PT. Pandu Siwi Sentosa)".²¹ Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam mendapatkan data peneliti menggunakan cara observasi, studi dokumen, wawancara, dan penyebaran angket. Dalam penelitian tersebut, Mengemukakan bahwa peran pelaksanaan i'tikaf di bulan ramadhan, pengajian rutin, pelarangan merokok, memakai jilbab, sholat sunnah dan sholat berjamaah merupakan implementasi nilai-nilai spiritualitas yang terkait dengan peningkatan kinerja. Dampak dari penerapan nilai-nilai spiritual ini, yang dihasilkan dari kegiatan tersebut, memberikan kontribusi positif yang optimal terhadap prestasi kerja karyawan, hanya saja kedisiplinan masuk kerja karyawan yang kurang maksimal karena pekerjaan karyawan pada bagian invoice dimana persentase keterlambatan karyawan adalah sekitar 38%.

²¹ Ilyas Rosyad, Sari Narulita, dan Andy Hadiyanto, "Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Nilai-Nilai Spiritualitas Islam", *Jurnal Online Studi Al-Qur'an*, Volume 11, Nomer 2 (2015): 156.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja dan menggunakan metode yang sama yaitu metode kualitatif sedangkan perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang dilakukan, lokasi penelitian di sini di PT. Pandu Siwi Sentosa sedangkan penelitian sekarang di UB. Swalayan Syamsuna.

4. Ema Bilda Fortuna melakukan penelitian pada tahun 2020 dengan judul “Pentingnya Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan”.²² Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian tersebut, Ema Bilda Fortuna mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini, kepemimpinan spiritual juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Dengan kepemimpinan spiritualitas seorang pemimpin dapat memimpin pegawainya dengan nilai spiritualitas di tempat kerja yang dapat membuat karyawan memiliki nilai, etika dan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan metode yang sama yaitu metode kualitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini meneliti tentang kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian sekarang meneliti tentang implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam terhadap loyalitas karyawan selain itu lokasi penelitian yang dilakukan berbeda, penelitian sekarang dilakukan di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna.

5. Yuniar Dwi Astriati melakukan penelitian pada tahun 2022 dengan judul “Penerapan Gaya Kepemimpinan Berbasis Spiritual di Perusahaan Percetakan Mangrove Yogyakarta”.²³ Penelitian ini menggunakan metode

²² Ema Bilda Fortuna, "Pentingnya Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal EduPsyCouns*, Vol. 2, No. 1, (2020): 14.

²³ Yuniar Dwi Astriati, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Berbasis Spiritual di Perusahaan Percetakan Mangrove Yogyakarta", *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, Volume 1, Nomor 2, (4 Juli 2022): 41.

kualitatif. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi dari perusahaan. Dalam penelitian tersebut, Yuniar Dwi Astriati menjelaskan bahwa perusahaan percetakan Mangrove menerapkan gaya kepemimpinan berbasis spiritual, yang mengadopsi prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan perusahaan dengan tujuan meningkatkan manajemen perusahaan. Namun, data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perusahaan Mangrove lebih tepat disebut sebagai kepemimpinan religiusitas karena melibatkan praktik-praktik ibadah. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual cocok diterapkan di perusahaan yang mayoritas Islam, karena memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan metode yang sama yaitu metode kualitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini meneliti tentang kepemimpinan spiritual sedangkan penelitian sekarang meneliti tentang implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam terhadap loyalitas karyawan selain itu lokasi penelitian yang dilakukan berbeda, penelitian sekarang dilakukan di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna.

6. Hidayatul Khusnah melakukan studi pada tahun 2019 yang berjudul "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".²⁴ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan cara survei secara langsung dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner *hard copy* langsung kepada responden dengan kriteria yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, Hidayatul Khusnah menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berdampak positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Meskipun demikian, temuan dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak

²⁴ Hidayatul Khusnah, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Volume 17, Nomor 1, (17 Januari 2020): 22.

secara langsung terkait dengan tingkat spiritualitas di tempat kerja mereka. Selain itu, hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, dan kepuasan kerja tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja sedangkan perbedaannya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode kualitatif serta lokasi penelitian yang di teliti berbeda, penelitian sekarang dilakukan di UB. Swalayan Syamsuna.

7. Ivan Adriandiva Christian dan Meily Margaretha melakukan penelitian pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Satria Mandiri Semesta”.²⁵ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode kuisisioner. Dalam penelitian tersebut, Ivan Adriandiva Christian dan Meily Margaretha menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada komitmen organisasi. Penelitian juga menyarankan agar perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja melalui penyelenggaraan pelatihan atau kegiatan yang mendorong keterlibatan kolektif karyawan. Jenis kegiatan yang disarankan mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan, seperti pelatihan dasar dan kegiatan pembangunan tim.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja sedangkan perbedaannya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode kualitatif serta lokasi penelitian

²⁵ Ivan Adriandiva Christian dan Meily Margaretha, "Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Satria Mandiri Semesta", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, Volume 6, Nomor 4 (2021): 831.

yang di teliti berbeda, penelitian sekarang dilakukan di UB. Swalayan Syamsuna.

8. M. Haris Junianto, Siti Maroah, dan Mochamad Mochklas melakukan penelitian pada tahun 2021 dengan judul "Peranan Lingkungan Kerja Islami dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia Internasional".²⁶ Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian tersebut, M. Haris Junianto Dkk, menyatakan bahwa PT. Azka Mulia International telah berusaha menciptakan atmosfer kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, meskipun masih terdapat ketidaksempurnaan. Penekanan pada lingkungan kerja Islami di PT. Azka Mulia International diarahkan untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan metode yang sama yaitu metode kualitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini meneliti tentang peran lingkungan kerja Islami dalam peningkatan prestasi kerja karyawan sedangkan penelitian sekarang meneliti tentang implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam terhadap loyalitas karyawan selain itu lokasi penelitian yang dilakukan berbeda, penelitian sekarang dilakukan di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna.

9. Abdul Majid Toyyibi, Azzah Amaliyah, dan Jumaati melakukan penelitian pada tahun 2022 dengan judul "Differensiasi Penerapan Nilai Spritualitas Pada Etos Kerja Karyawan BMT Sidogiri Dan BMT Nurul Iman".²⁷ Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi.

²⁶ M Haris Junianto, Siti Maroah, dan Mochamad Mochklas, "Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia Internationa", *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, (29 Maret 2021): 15.

²⁷ Toyyibi dan Amaliyah, "Differensiasi Penerapan Nilai Spritualitas Pada Etos Kerja Karyawan BMT Sidogiri dan BMT Nurul Iman", *Jurnal PESHUB*, Vol. 1, No. 2 2022:151.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kemajuan dan pertumbuhan dalam transaksi di BMT Sidogiri dan BMT Nurul Iman dipengaruhi oleh semangat keislaman yang tercermin dalam spiritualitas para pegawainya. Nilai-nilai spiritual yang diterapkan dalam dunia kerja di BMT Sidogiri dan BMT Nurul Iman melibatkan praktik keagamaan yang konsisten, seperti berdoa bersama sebelum bekerja, kegiatan pengajian rutin, istiqosah, dan kunjungan kepada tokoh agama yang dihormati. Semua kegiatan keagamaan ini masih tetap dijalankan hingga saat ini.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan metode yang sama yaitu metode kualitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini meneliti tentang penerapan nilai spiritualitas pada etos kerja karyawan sedangkan penelitian sekarang meneliti tentang implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam terhadap loyalitas karyawan selain itu lokasi penelitian yang dilakukan berbeda, penelitian sekarang dilakukan di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna.

10. Eva Fuad Aldy dan Sujoko Efferin pada tahun 2019 dengan judul “ Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Berbasis Spiritualitas pada Etnis Madura di UD. Selamat Jaya”.²⁸ Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian tersebut, menunjukkan bahwa menciptakan budaya yang berlandaskan nilai-nilai budaya suku Madura menjamin seluruh anggota organisasi dapat mewujudkan diperlukan kolaborasi positif antara pemilik perusahaan dan seluruh karyawan untuk mengembangkan nilai-nilai positif yang dimiliki oleh masyarakat Madura. Tindak lanjutnya melibatkan kegiatan bersama terkait pembentukan nilai-nilai budaya dan spiritual masyarakat Madura. Perusahaan berharap bahwa inisiatif ini dapat membantu meningkatkan

²⁸ Eva Fuad Aldy dan Sujoko Efferin, "Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Berbasis Spiritualitas Pada Etnis Madura di UD Selamat Jaya", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa UBAYA*, Vol. 7, No.2, 2019, 115.

nilai-nilai tersebut. Dengan peningkatan kompetensi dan pemahaman terhadap nilai-nilai budaya, diharapkan aktivitas dan kondisi lingkungan kerja dapat mengalami perbaikan yang signifikan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja dan menggunakan metode yang sama yaitu metode kualitatif sedangkan perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang dilakukan, lokasi penelitian di sini di UD. Selamat Jaya sedangkan penelitian sekarang di UB. Swalayan Syamsuna.

Berdasarkan beberapa kajian terdahulu tersebut, konsep nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja banyak dilakukan dengan berbagai pendekatan dan menggunakan beberapa metode penelitian baik itu kuantitatif maupun kualitatif. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut juga terdapat perbedaan penelitian dan permasalahan, teori dan jenis kegiatan spiritualitas yang dilakukan di perusahaan. Penelitian ini masih belum banyak yang meneliti dengan menggunakan teori konsep nilai-nilai spiritualitas Islam dengan loyalitas karyawan. Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna.

F. Metode Penelitian

Metodologi penelitian merujuk pada langkah-langkah ilmiah dalam pengumpulan data dengan kegunaan dan tujuan tertentu. Dalam kerangka ini, terdapat empat aspek utama yang perlu diperhatikan antara lain metode ilmiah, data, tujuan dan manfaat.²⁹ Berikut ini merupakan langkah-langkah atau metode penelitian yang diimplementasikan oleh peneliti dalam menjalankan studi ini, yaitu :

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

²⁹ Dr. Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*", (Bandung: Alfabeta, 2017), 2.

a. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang menasar fenomena atau gejala bersifat alami. Metode penelitian kualitatif memiliki karakteristik alamiah dan mendasar tidak dapat dilakukan di dalam laboratorium melainkan harus dilakukan di lapangan. Oleh sebab itu, sering kali penelitian ini disebut sebagai penelitian naturalistik atau penelitian di lapangan.³⁰ Dalam metode kualitatif akan dilakukan penelitian lapangan terhadap Direktur Perusahaan UB. Swalayan Syamsuna, Kepala Bagian, Staf Karyawan dan orang-orang yang bersangkutan di dalamnya.

b. Pendekatan penelitian

Dalam kerangka penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif yang didukung oleh studi deskriptif. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami gambaran atau fenomena yang dialami subjek penelitian, seperti motivasi, tindakan, perilaku dan aspek lainnya secara menyeluruh. Fenomena ini, dideskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa di dalam konteks tertentu dengan menggunakan metode ilmiah.³¹ Selanjutnya, penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai suatu penelitian yang bertujuan untuk mengkaji atau mengevaluasi situasi dari sekelompok orang, keadaan, suatu objek, atau suatu peristiwa yang menjadi pusat penelitian. Tujuan utamanya adalah menyusun informasi secara terkini, akurat mengenai fakta-fakta, karakteristik, dan terstruktur serta hubungan antar elemen yang sedang diteliti.³²

Peneliti memilih menggunakan metode kualitatif dengan mempertimbangkan kebutuhan dari kasus fenomena yang akan diteliti

³⁰ Zuchri Abdussamad, "*Metode Penelitian Kualitatif*" (Makassar: Syakir Media Press, 2021), 30.

³¹ Lexi Moleong, "*Metode Penelitian Kualitatif*", (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 27.

³² Moh Nazir, "*Penelitian Kualitatif*" (Bogor: Gia Indonesia, 2011), 6.

karena lebih memerlukan penggunaan pengamatan secara mendalam, metode kualitatif juga lebih mudah dihadapkan dengan fenomena yang sesuai dengan realita dan sesuai dengan fenomena yang terjadi saat ini. Dengan menggunakan pendekatan ini akan diperoleh informasi yang mendalam terkait implementasi nilai-nilai spiritualitas Islami dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan di UB. Swalayan Syamsuna Dolopo, Kabupaten Madiun.

2. Kehadiran Peneliti

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, peran peneliti sangat berpengaruh dalam penentuan rancangan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengumpulan data-data informasi penafsiran pada data dan menjadi pelopor hasil dari penelitian. Peneliti dalam peranannya sebagai instrumen pengumpul data, memegang peranan yang penting di lapangan, kehadiran peneliti secara langsung sebagai pengamat penuh memiliki signifikansi karena peneliti dapat mengamati atau mengawasi obyek penelitian dan dikenal oleh obyek penelitian.

Kehadiran peneliti sebagai pengamat secara penuh yang secara langsung mengawasi objek penelitian dan melakukan wawancara langsung dilapangan, merupakan aspek yang krusial dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada sejumlah informan atau narasumber mulai dari pimpinan perusahaan serta karyawan yang ada di UB. Swalayan Syamsuna tersebut.

3. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti memilih satu lokasi penelitian untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam melakukan penelitian. Pada penelitian ini dilakukan di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna yang beralamatkan di Jl. Adil Makmur No.98, Krajan, Bangunsari, Kec. Dolopo, Kabupaten Madiun, Jawa Timur 63174. Pemilihan lokasi tersebut tidak semata-mata tanpa adanya alasan. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut

karena berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam belum sepenuhnya membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan serta masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Selain itu, peneliti memilih lokasi tersebut karena masih belum banyak diteliti oleh orang lain serta menimbulkan berbagai macam persoalan untuk itu peneliti tertarik untuk mengikat topik tersebut di UB. Swalayan Syamsuna.

4. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan peneliti dalam penyusunan penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama (*first hand information*) di lokasi penelitian atau objek penelitian.³³ Adapun data primer yang digunakan oleh peneliti guna memecahkan masalah yang akan menjadi pembahasan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di UB. Swalayan Syamsuna Dolopo, Madiun

Untuk memperoleh data tentang implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di UB. Swalayan Syamsuna Dolopo, Madiun maka sumber data penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan Direktur perusahaan, staf kepala bagian, dan staf karyawan. Serta diperkuat dengan rujukan buku-buku, artikel atau jurnal yang berkaitan dengan data tersebut.

- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di UB. Swalayan Syamsuna Dolopo, Madiun

Untuk memperoleh data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di UB. Swalayan Syamsuna Dolopo, Madiun maka sumber data penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan Direktur perusahaan, staf kepala bagian, dan staf

³³ Rahmadi, “*Pengantar Metodologi Penelitian*”, (Antasari Press, 2011), 15.

karyawan. Serta diperkuat dengan rujukan buku-buku, artikel atau jurnal yang berkaitan dengan data tersebut.

- c. Dampak implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam terhadap loyalitas karyawan di UB. Swalayan Syamsuna Dolopo, Madiun

Untuk memperoleh data tentang dampak implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam terhadap loyalitas karyawan di UB. Swalayan Syamsuna Dolopo, Madiun maka sumber data penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan Direktur perusahaan, staf kepala bagian, dan staf karyawan. Serta diperkuat dengan rujukan buku-buku, artikel atau jurnal yang berkaitan dengan data tersebut.

Adapun sumber data primer yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah :

- 1) Direktur Perusahaan UB. Swalayan Syamsuna, yaitu Sugeng Rahayu Widodo
- 2) Staf Kepala Bagian UB. Swalayan Syamsuna, yaitu Nur Indah Amini, Ninik Ernawati dan Dwi Ayuamah.
- 3) Staf Karyawan UB. Swalayan Syamsuna, yaitu Fera Kusumawati, Tri Edi Susanto, Agustina Ambarwati dan Arfiani.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan informasi menggunakan beberapa cara, antara lain:

- a. Observasi

Observasi adalah teknik mengamati dan mencatat kejadian secara langsung berdasarkan pengalaman langsung. Melalui teknik observasi memungkinkan untuk mengamati dan melihat secara situasi dengan cara yang dapat diakses secara langsung, setelah itu dapat menganalisis perilaku dan peristiwa yang berkaitan dengan situasi yang nampak atau

sebenarnya.³⁴Dalam hal ini peneliti pergi langsung ke tempat perusahaan UB. Swalayan Syamsuna untuk mengamati bagaimana penerapan nilai-nilai spiritualitas islami yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dan apakah setiap karyawan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan UB. Swalayan syamsuna.

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses pembicaraan khusus dalam menarik kesimpulan dengan tepat mengenai orang, peristiwa, aktivitas, organisasi, motivasi, perasaan, dan lain sebagainya, yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang memberi pertanyaan dengan yang di wawancarai (*interviewee*).³⁵ Dengan demikian, melalui wawancara, peneliti dapat mempelajari sesuatu hal yang lebih mendalam tentang narasumber atau partisipan dengan menjelaskan fenomena dan situasi yang tidak dapat dilakukan atau di temukan dalam melakukan observasi.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada Direktur perusahaan UB. Swalayan Syamsuna yaitu, Bapak Sugeng Rahayu Widodo, Staf Kepala Bagian yaitu, Nur Indah Amini, Ninik Ernawati dan Dwi Ayuamah, Staf Karyawan yaitu, Fera Kusumawati, Tri Edi Susanto, Agustina Ambarwati dan Arfiani. Dengan responden berjumlah 8 orang. Wawancara akan dilakukan menggunakan alat tulis dan alat rekam berupa HP.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah jenis penelitian yang melibatkan pengumpulan dokumen-dokumen dari lembaga atau perusahaan yang relevan dengan subjek penelitian.³⁶ Berkaitan dengan hal tersebut,

³⁴ Lexy J. Moleong, "*Metode Penelitian Kualitatif*" (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 174.

³⁵ Burhan Bungin, "*Metodologi Penelitian Kualitatif*" (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2001), 108.

³⁶ Dudung Abdurrahman, "*Pengantar Metode Penelitian*", (Yogyakarta: Kurnia Alam Semesta, 2003), 58.

peneliti menghimpun data dari berbagai sumber seperti buku-buku, artikel, jurnal, gambar, serta penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan spiritualitas di tempat kerja. Informasi tersebut digunakan sebagai dasar teori dari oleh peneliti dalam menjelaskan permasalahan yang sedang dibahas.

6. Teknik Pengolahan Data

Pengeolahan data dilaksanakan agar dapat menyederhanakan data penelitian asli agar data tersebut yang dimiliki lebih mudah difahami sehingga bisa dilakukan analisis lebih lanjut.³⁷ Beberapa tahap pengolahan data antara lain adalah:

a. Kategorisasi Data

Tahap pertama dalam menerapkan metode penyusunan data kualitatif adalah memilih data-data yang telah dikumpulkan. Metode analisisnya adalah dengan mengklasifikasikan data-data yang telah diperoleh.

b. Penyajian Data

Setelah data-data tersebut dikumpulkan sesuai dengan bagiannya masing masing, kemudian data disajikan dalam bentuk narasi sesuai dengan topik dan teori yang digunakan, yaitu Nilai-Nilai Spiritualitas Islami dan Loyalitas karyawan. Pada bagian ini, data-data yang sudah disajikan harus diinterpretasikan terlebih dahulu.

c. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan ini menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan temuan data dan analisis. Secara keseluruhan, data yang diperoleh berasal dari berbagai sumber, termasuk data primer dan data sekunder yang telah dikumpulkan serta disesuaikan juga antara data yang sudah diolah dengan teori dan tujuan penelitian.³⁸

³⁷ Ahmad Fauzy, dkk, "Metodologi Penelitian ",(Banyumas: CV. Pena Persada, 2022), 60.

³⁸ Alifia Seftin Oktriwina, "Teknik Pengolahan Data Kualitatif "(diakses 2 April 2023 <https://www.zenius.net/blog/teknik-pengolahan-data-kualitatif,>).

7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah metode yang digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Interpretasi data di sini berarti memberikan makna yang signifikan pada analisis, menemukan hubungan antar dimensi deskriptif dan menjelaskan pola deskriptif.³⁹Miles dan Huberman memberikan keterangan bahwa kegiatan dalam menganalisis data kualitatif dilakukan secara terus-menerus hingga selesai dan juga secara interaktif.⁴⁰Komponen interaktif itu adalah:

a. Mereduksi data

Mereduksi data berarti meringkas, fokus pada aspek yang krusial atau penting, memilih hal pokok, mengidentifikasi tema dan lainnya. Proses reduksi dilakukan guna mencari inti dan pokok persoalan terhadap data yang dihasilkan dari wawancara informan. Sehingga hal ini akan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya jika di perlukan.

b. Penyajian data

Penyajian data merupakan serangkaian informasi yang tersusun secara terstruktur memberikan peluang untuk menyusun kesimpulan dan mengambil tindakan-tindakan yang sesuai. Umumnya, data disampaikan dalam bentuk teks naratif. Data kemudian diorganisir ke dalam format tertentu agar mempermudah peneliti dalam mengevaluasi dan menarik kesimpulan.

c. Penarikan Kesimpulan

Proses penarikan kesimpulan dalam hal ini adalah tinjauan ulang pada data yang telah direduksi dan disajikan yang telah dikembangkan. Oleh karena itu, pada reduksi data, penyajian data dan penarikan

³⁹ Rahmadi, "Pengantar Metodologi Penelitian ",(Banjarmasin: Antasari Press, 2011), 233.

⁴⁰ Salim dkk, "Metodologi Penelitian Kualitatif: Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu sosial, Keagamaan dan Pendidikan ",(Bandung,: Ciptapustaka Media, 2012), 147.

kesimpulan merupakan aspek yang saling terkait dalam proses analisis data.⁴¹

8. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Validitas data dalam penelitian kualitatif, berarti bahwa data yang telah dibangkitkan dan dikumpulkan peneliti mencerminkan situasi atau kondisi yang ada di lapangan. Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan beberapa teknik untuk memastikan keabsahan data yang telah diperoleh, antara lain sebagai berikut⁴²:

- a. Memperpanjang keterlibatan peneliti dalam pengumpulan data lapangan. Ini diperlukan karena pada penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrument (*key instrument*) pengumpul data utama yang secara langsung mengakumulasi data dengan menggunakan berbagai alat pengambil (atau alat pembangkit) data.
- b. Melakukan observasi secara berkelanjutan atau meningkatkan ketekunan dalam kegiatan observasi. Fenomena-fenomena sosial yang diteliti dapat dipahami dan dikaji lebih mendalam sebagaimana yang terjadi langsung atau nyata di lapangan.
- c. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan data yang sudah di dapatka sebelumnya dari beberapa sumber yang berbeda dengan teknik yang sama.⁴³ Dalam penelitian ini data diperoleh dari sumber yang berbeda yaitu Direktur perusahaan UB. Swalayan Syamsuna, Staff Kepala Bagian, dan Staff Karyawan.

⁴¹ Salim dkk, "Metodologi Penelitian Kualitatif: Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu sosial, Keagamaan dan Pendidikan ",(Bandung, : Ciptapustaka Media, 2012), 151.

⁴² Sapto Haryoko dkk, "Analisis Data Penelitian Kualitatif(Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)", (Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar, 2020), 392–98.

⁴³ Hengki Wijaya, "Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi", (Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018), 120.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan bertujuan untuk memudahkan penulisan dan pemahaman terhadap penelitian yang akan dilakukan. Berikut uraian sistematika penulisan dalam penelitian ini :

Bab I yakni pendahuluan, pada bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, serta metode penelitian yang diterapkan, mencakup aspek-aspek seperti pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, teknik validitas data, dan sistematika pembahasan.

Bab II kajian teori nilai-nilai spiritualitas Islami di tempat kerja dan loyalitas karyawan yakni memuat teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian, seperti teori tentang nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja dan loyalitas karyawan.

Bab III data penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam dan loyalitas karyawan, pada bab ini penulis akan memaparkan secara rinci data-data yang diperoleh untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Bab ini juga berisi gambaran umum objek penelitian, data mengenai implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di UB. Swalayan Syamsuna, faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di UB. Swalayan Syamsuna, dan dampak implementasi nilai-nilai spiritualitas Islami di UB. Swalayan Syamsuna.

Bab IV analisis implementasi nilai-nilai spiritualitas Islami di UB. Swalayan Syamsuna dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan, pada bab ini merupakan isi pokok skripsi yang berisikan tentang analisa berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan menggunakan teori nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja dan loyalitas karyawan untuk selanjutnya di lakukan penarikan kesimpulan pada penelitian yang telah dilakukan.

Bab V penutup, pada bab ini meliputi kesimpulan dan saran. Kesimpulan yang dipaparkan merupakan bentuk jawaban dari rumusan masalah. Sedangkan untuk saran yang disampaikan yakni sebagai bahan untuk pertimbangan dan masukan bagi UB. Swalayan Syamsuna Dolopo, Madiun dalam upaya meningkatkan spiritualitas kinerja dan loyalitas karyawan yang lebih baik, maupun para peneliti sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Bagian akhir berisikan daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan riwayat hidup.



BAB II

NILAI-NILAI SPIRITULITAS ISLAM DI TEMPAT KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN

A. Nilai Spiritualitas Islami di Tempat Kerja

1. Definisi Spiritualitas Islam di Tempat Kerja

Definisi Spiritualitas awalnya dikenal dalam Bahasa Inggris yang di sebut dengan istilah *Spirituality*. *Spirituality* pada dasarnya berasal dari kata “*Sprit*” yang mengacu pada roh atau jiwa.⁴⁴ Dalam *Encyclopedia of Psychology and Religion*, spiritualitas diartikan sebagai tindakan yang berorientasi filosofis, segala tindakan disandarkan karena mengenal Allah SWT, dan untuk kebahagiaan jiwa.⁴⁵ Spiritualitas adalah pengalaman atau keinginan mengenal Tuhan yang dilakukan secara pribadi dengan melihat sesuatu secara lebih dalam, substansial dan mencari pemahaman yang sesungguhnya.⁴⁶

Spiritualitas adalah tindakan yang didasarkan pada pengenalan akan Allah SWT, dan merupakan upaya untuk mencapai kebahagiaan batin serta hubungan manusia dengan Tuhannya. Dengan demikian, spiritualitas merupakan aspek yang sangat fundamental dalam kehidupan manusia.⁴⁷ Jika merujuk kepada konsep-konsep sebelumnya, pada dasarnya spiritualitas adalah kodrat atau fitrah manusia.

⁴⁴ Poerwadarminta, "Kamus Umum Bahasa Indonesia ", (Jakarta: Balai Pustaka, 1986), 963.

⁴⁵ David A. Leeming, Kathryn Madden, Stanton Marlan, "Encyclopedia of Psychology and Religion ",(New York: Springer Reference), 872.

⁴⁶ Ahmad Suaedy, *Spiritualitas dan Modernitas Antara Konvergensi dan Devergensi” dalam Agama, Spiritulitas Baru dan Keadilan Perspektif Islam*, ed. Elga Sarapung, dkk (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 202.

⁴⁷ Dr. Imran, MA, "Aspek Spiritualitas Dalam Kinerja ", (Magelang: UNIMMA PRESS, 2018), 33.

Hal itu dapat dilihat dalam Q.S. Ar-Rum (30): (30)

فَاقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ
الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya: “Maka, hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam sesuai) fitrah (dari) Allah yang telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah (tersebut). Itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.” (Q.S. Ar-Rum (30): (30).⁴⁸

Mustafa Al Maraghi menafsirkan ayat tersebut dengan menyatakan bahwa manusia harus berpegang pada fitrah yang telah ditetapkan oleh Allah dalam dirinya, karena Allah-lah yang menciptakan manusia sesuai dengan fitrahnya yang bawaannya cenderung kepada kepercayaan tauhid dan meyakinkannya, karena kepercayaan tauhid tersebut sesuai dengan apa yang diarahkan oleh akal dan membimbingnya kepada pemikiran yang sehat.⁴⁹ Allah menciptakan manusia dengan naluri beragama yang mengarah kepada kepercayaan pada tauhid. Keterhubungan transenden merupakan tanda bahwa manusia memiliki kesadaran akan dimensi keagamaan. Perasaan beragama inilah yang kemudian sering disebut sebagai spiritualitas.

Spiritualitas adalah upaya atau dorongan pribadi untuk mengenal Tuhan. Spiritualitas memandang sesuatu dengan lebih mendalam, substansial, dan mencari pemahaman yang lebih dari sekadar penampakan permukaan atau pandangan yang sekilas.⁵⁰ Spiritualitas adalah interpretasi yang mendalam tentang keberadaan dalam dunia ini. Pada akhirnya, spiritualitas memberikan dasar bagi setiap individu untuk memandang

⁴⁸ Al-Quran, Ar-Rum: 30.

⁴⁹ Jalaluddin dan Ramayulis, "Pengantar Ilmu Jiwa Agama", (Jakarta: Kalam Mulia, 1998), 72.

⁵⁰ Sofyan S Harahap, "Etika Bisnis dalam Perspektif Islam", (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 6.

bahwa setiap tindakan yang dilakukannya merupakan bentuk pengabdian kepada Allah SWT.⁵¹

Nasr dalam uraiannya menegaskan bahwa manusia tidak dapat dipisahkan dari dimensi keagamaan dalam segala aktivitas dan karakteristiknya. Pengetahuan tentang hakikat diri manusia sebenarnya bisa diperoleh dengan menggali teks-teks keagamaan, namun, saat ini manusia sering mengabaikannya sehingga arti kearifan spiritual dalam kehidupannya sering terlupakan.⁵²

Perjanjian yang terjadi sebelum manusia dilahirkan memberikan tanggung jawab kepada manusia sebagai makhluk yang memiliki akal dan kebebasan, dengan semua keuntungan dan risiko yang terkandung di dalamnya.⁵³ Amanah yang diberikan oleh Allah ini mencakup pengakuan akan Keesaan-Nya dan pelaksanaan ibadah dan pelayanan. Menerima perjanjian ini berarti menerima kewajiban untuk menyembah dan melayani-Nya.⁵⁴ Jadi, menurut Nasr, inti dari spiritualitas adalah sebagai ekspresi dari hubungan dan ketergantungan manusia pada Sang Pencipta.

Dalam (Q.S Adz Dzariat (51): 56) Allah SWT telah berfirman:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku”. (Q.S Adz Dzariat (51): 56)⁵⁵

Dan dalam (Q.S Al-An’am (6): 162) Allah SWT berfirman:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

⁵¹ Hafidzuddin Didin dan Hendri Tanjung, "Manajemen Syariah dalam Praktek", (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 5.

⁵² Seyyed Hossein Nasr, "The Knowledge and The Sacred, terj. Suharsono, et. al. dengan judul *Inteligensi dan Spiritualitas Agama-Agama*", (Depok: Inisiasi Press, 2004), 184.

⁵³ Ibid, 21.

⁵⁴ Ibid, 338.

⁵⁵ Al-Quran, Adz Dzariat: 56.

Artinya:”Katakanlah: Sesungguhnya salat, ibadah, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam”. (Q.S Al-An’am (6): 162)⁵⁶

Ayat-ayat tersebut mengindikasikan bahwa spiritualitas adalah bentuk ekspresi dari pengabdian individu kepada Allah SWT. Spiritualitas adalah orientasi yang sepenuhnya ditujukan kepada Allah SWT, sehingga segala tindakan merupakan bentuk pengabdian kepada-Nya. Karena pada hakekatnya, setiap perbuatan individu akan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Oleh karena itu, bagi seorang Muslim, spiritualitas memiliki nilai yang sangat penting. Konsep ini sebenarnya merupakan respons terhadap kebutuhan manusia sebagai makhluk yang memiliki dimensi batin di samping dimensi jasmaniyah.⁵⁷

Mengikuti konsep yang diutarakan oleh Kuntowijoyo, sesungguhnya perilaku manusia yang menunjukkan spiritualitas yang baik menandakan bahwa individu tersebut memiliki ciri-ciri Profetik. Menurutnya, karakteristik ini terdiri dari tiga Pilar, yaitu: (1) *ta’ muruuna bil ma’ruuf*, (2) *tanhauna ‘anil munkar*, (3) *tu’minuuna billaah*. Kemudian, ketiga pilar tersebut diinterpretasikan dalam bahasa universal sebagai sebuah konsep Humanisasi, Liberasi dan Transendensi.⁵⁸

Dalam perspektif kehidupan seorang muslim, jika melihat ayat-ayat di dalam Al-Quran, maka dapat disimpulkan bahwa bekerja bagi seorang muslim adalah bentuk ibadah. Oleh karena itu, dalam konteks pekerjaan, penting untuk menghadirkan spiritualitas agar setiap tindakan memiliki makna. Inilah sebabnya mengapa pentingnya spiritualitas di tempat kerja.

Baru-baru ini, istilah spiritualitas kerja atau spiritualitas di tempat kerja mulai muncul. Milliman menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah manifestasi dari dorongan individu untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidup, serta merupakan proses untuk menerapkan nilai-

⁵⁶ Al-Quran, Al-An’am: 162.

⁵⁷ Dr. Imran, MA, "Aspek Spiritualitas Dalam Kinerja ", (Magelang: UNIMMA PRESS, 2018), 37.

⁵⁸ Kuntowijoyo, "Islam sebagai Ilmu: Epistemologi, Metodologi, dan Etika", (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2007), 99.

nilai pribadi yang sangat dipegang oleh individu tersebut.⁵⁹ Sedangkan dalam pandangan Ashmos dan Duchon menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah kesadaran individu terhadap dimensinya sebagai makhluk spiritual yang memerlukan perhatian dan perawatan di tempat kerja, melibatkan nilai-nilai internal, pengalaman makna dan tujuan dalam pekerjaan, serta mengalami keterhubungan emosional dengan sesama dan komunitas di tempat kerja.⁶⁰

Dari penjelasan tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa, spiritualitas Islam di tempat kerja adalah tentang menemukan dan menyatakan arti serta tujuan hidup, sambil menjalani relasi dengan sesama dan mengaitkannya dengan hal-hal yang lebih besar dari diri sendiri.

2. Nilai-Nilai Spiritualitas di Tempat kerja

Nilai spiritualitas di tempat kerja dalam pandangan Ashmos & Duchon merupakan pemahaman bahwa setiap individu memiliki “kehidupan dalam” yang membutuhkan pemenuhan di tempat kerja, termasuk rasa memiliki tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka. Konsep spiritualitas di tempat kerja terdiri dari tiga komponen, yaitu kehidupan dalam (*inner life*), pekerjaan yang bermakna, dan komunitas. Gerakan spiritualitas yang muncul di tempat kerja di dasari pada tradisi pencitraan keagamaan, untuk itu spiritualitas berbeda dari agama yang dilembagakan. Banyak individu merasa perlu untuk menemukan kembali nilai-nilai yang mereka jaga dalam hidup dan mencari pekerjaan yang memberikan kepuasan. Mereka mencari makna yang lebih dalam daripada sekadar melakukan rutinitas kerja dan mendapatkan gaji. Dengan spiritualitas di tempat kerja, karyawan juga merasakan keterhubungan satu sama lain dalam komunitas kerja mereka.⁶¹

⁵⁹ John Milliman, “Workplace Spirituality and Employee Work Attitude An Exploratory Empirical Assesment.,” *Journal of Organizational Change Management*, Volume 16, Nomor 4 (2003): 427.

⁶⁰ Rolland Epafra Fanggidae, “Peningkatan Komitmen Organisasional Dengan Pendekatan Spiritualitas di Tempat Kerja”, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2023), 25.

⁶¹ Ibid, 25.

Ashmos & Duchon membagi nilai spiritualitas di tempat kerja menjadi tiga komponen, yaitu⁶² :

a. Kehidupan batin (*inner life*).

Kehidupan batin sebagai identitas spiritual. Untuk mengembangkan spiritualitas di tempat kerja, penting untuk menyadari bahwa setiap individu memiliki aspek fisik dan batin yang perlu dipahami, serta memenuhi kebutuhan batin agar kehidupannya lebih bermakna. Dalam dimensi batin atau *inner life*, spiritualitas memungkinkan individu untuk mengekspresikan esensi diri mereka melalui perasaan dan kekuatan internal. Proses ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang diri sendiri dan identifikasi nilai-nilai yang dianggap suci oleh individu tersebut.

b. Makna dan tujuan dalam bekerja.

Spiritualitas di tempat kerja berkaitan dengan upaya mencari makna dalam pekerjaan, hubungan yang dalam antara jiwa (*soul*) dengan pekerjaannya, serta pentingnya pengakuan dan perhatian dari perusahaan terhadap kontribusi individu. Hal ini juga mencakup keinginan yang konsisten dari karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan yang memberikan makna bagi kehidupan mereka.

c. Perasaan terhubung dan komunitas.

Spiritualitas di tempat kerja tidak hanya mencakup upaya karyawan untuk memenuhi kebutuhan batin mereka melalui pencarian pekerjaan yang bermakna, tetapi juga melibatkan cara individu menjalani kehidupan dan berinteraksi dengan sesama.

Dalam pandangan Ashmos & Duchon, spiritualitas di tempat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut⁶³ :

⁶² Rolland Epafra Fanggidae, "Peningkatan Komitmen Organisasional Dengan Pendekatan Spiritualitas di Tempat Kerja" (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2023), 26.

⁶³ Ibid, 28.

- a. Kondisi komunitas, Melibatkan penilaian tentang dukungan yang diterima dari komunitas. Dalam konteks ini, "komunitas" merujuk pada tempat di mana seseorang mengalami pertumbuhan pribadi yang berharga bagi diri mereka sendiri sebagai individu serta memiliki perasaan kerjasama dan solidaritas.
- b. *Work unit as a community* yaitu di mana divisi atau bagian kerja memberikan dorongan dan perhatian.
- c. Pandangan dan sikap terhadap nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi.
- d. Makna yang ditemukan dalam pekerjaan.
- e. *Inner life*, Berkaitan dengan harapan individu, kesadaran akan nilai-nilai personal, dan perhatian terhadap dimensi spiritualitas.
- f. Hambatan persepsi terhadap pencapaian spiritualitas.
- g. Tanggung jawab individu
- h. Hubungan yang positif dengan orang lain
- i. Perenungan atau kontemplasi.

Ashmos & Duchon mengelompokkan faktor spiritualitas di tempat kerja menjadi tiga kategori tingkatan atau level persepsi individu yang memberikan dampak terhadap spiritualitas di tempat kerja.⁶⁴

- a. *Individual level* atau tingkat individu. Tingkat ini mencakup penilaian karyawan terhadap sikap, pengalaman, dan identitas mereka sendiri.
- b. *Work unit level*. Ini adalah tingkatan di mana karyawan penilaian unit kerja atau departemen mereka dengan cara mengidentifikasi nilai-nilai, tujuan, dan misi unit kerja, serta sejauh mana unit kerja tersebut mendorong perkembangan spiritualitas di tempat kerja bagi para karyawan.
- c. *Organization level* atau tingkat organisasi. Individu melakukan penilaian dan mengenali organisasi di mana mereka bekerja.

⁶⁴ Rolland Epafra Fanggidae, "Peningkatan Komitmen Organisasional Dengan Pendekatan Spiritualitas di Tempat Kerja" (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2023), 28.

Sejalan dengan teori yang dijelaskan sebelumnya, penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja dapat memiliki dampak yang signifikan pada berbagai aspek, dampak yang dirasakan meliputi perubahan-perubahan yang positif ataupun negatif baik langsung maupun tidak langsung. Dampak ini tidak hanya dirasakan pada level individu saja, tetapi juga dalam komunikasi dengan rekan kerja. Lebih lanjut, dampak nilai spiritualitas Islam juga dapat dirasakan di level organisasi secara keseluruhan. Dalam pandangan Milliman,⁶⁵ spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak terhadap tiga level utama yaitu level individu, level kelompok, dan level organisasi, yakni:

a. Level individu

Aspek pokok dari spiritualitas di tempat kerja adalah level individu. Aspek ini mengacu pada kumpulan nilai individu yang mendorong pengalaman transenden melalui proses kerja, dan memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia. Tingkatan ini termanifestasi pada individu yang memiliki kemampuan merasakan tujuan dan makna terdalam di pekerjaan yang mereka lakukan. Aspek ini mencakup interaksi pekerja dengan pekerjaan sehari-hari pada tingkat personal. Inti dari spiritualitas di tempat kerja melibatkan kesadaran yang mendalam tentang tujuan dan makna dalam pekerjaan bagi setiap individu.

Manifestasi spiritualitas di tempat kerja berdasarkan asumsi bahwa setiap individu memiliki dorongan dan keinginan batin untuk terlibat dalam kegiatan yang membawa makna yang lebih besar untuk kehidupan mereka dan kehidupan orang lain. Spiritualitas mempercayai pekerjaan sebagai sesuatu yang memiliki nilai lebih atau lebih tinggi dari sekedar sesuatu yang membahagiakan dan menantang; melainkan

⁶⁵ John Milliman, "Workplace Spirituality and Employee Work Attitude An Exploratory Empirical Assesment", *Journal of Organizational Change Management*, Volume 16, Nomor 4 (2003): 428.

mempunyai maksud dan tujuan mendalam, membangkitkan semangat serta berkontribusi terhadap orang lain, dan memenuhi kebutuhan dasar mereka

b. Level kelompok

Level kelompok mengacu pada tingkat perilaku manusia dalam kelompok dan berfokus pada komunikasi antar karyawan dan sesama karyawan yang lain. Dalam tahap ini, spiritualitas mencakup keterkaitan mental, emosi diri dan spiritual para individu dalam komunitas atau organisasi. Esensi dari komunitas ini terletak pada hubungan yang dalam antara setiap individu, melibatkan dukungan, bebas berekspresi serta mendapatkan perlindungan.

c. Level organisasi

Level organisasi mengacu pada kerangka kerja dari nilai-nilai organisasi yang mendorong pengalaman transenden pada karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia. Pada tingkat organisasi mencerminkan pengalaman setiap individu yang mempunyai keselarasan yang signifikan antara nilai-nilai pribadi mereka dengan visi, misi, dan tujuan suatu organisasi. Ini terkait dengan konsep bahwa tujuan organisasi memiliki dampak yang lebih luas daripada tujuan pribadi individu, dan individu diharapkan memberikan kontribusi positif kepada suatu kelompok atau pihak lain.

Milliman⁶⁶ telah membuat indikator sederhana tentang spiritualitas di tempat kerja pada dimensi setiap individu pada karyawan. Dimensi- dimensi spiritualitas mencakup hal-hal sebagai berikut.

- a. Suatu pekerjaan yang dianggap penting, yang berkaitan dengan kebermaknaan tentang kehidupan
- b. Suatu pekerjaan yang memberikan kebahagiaan kepada sesama.

⁶⁶ John Milliman, "Workplace Spirituality And Employee Work Attitude An Exploratory Empirical Assesment", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16 No. 4. 2003. 426-447.

- c. Suatu pekerjaan yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja.
- d. Selalu berusaha untuk disiplin dan bertanggung jawab dalam pekerjaan
- e. Melihat keterkaitan antara kebaikan sosial dengan pekerjaan dalam perusahaan.
- f. Suatu pekerjaan yang memiliki makna kepada diri sendiri.

Salah satu faktor krusial dan strategis dalam meraih kesuksesan dalam suatu perusahaan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Peran seorang karyawan akan menunjukkan tentang bagaimana loyalitas dan kualitas perusahaan melalui kinerja mereka. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Spiritualitas dipandang sebagai cara untuk dapat mendorong integritas, motivasi serta meningkatkan kinerja dan kepuasan dalam kerja. Sebagian besar orang percaya bahwa kesuksesan karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh spiritualitas mereka. Mereka yang berpedoman pada spiritualitas yang menciptakan suatu karakter dan kebiasaan moral yang baik serta akan lebih memungkinkan setiap individu beresaf setia atau loyal, jujur, dapat dipercaya dan berintegrasi dalam bekerja. Selain itu, spiritualitas juga menumbuhkan sifat yang baik serta karakter terhadap diri seseorang.⁶⁷ Ketika orang-orang bersifat spiritual, seseorang akan lebih merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat kerja dan lebih loyal terhadap organisasi.⁶⁸

Peterson dkk, mendapati bahwa *psychological capital* atau yang di artikan kedalam Bahasa Indonesia sebagai modal psikologis merupakan indikator yang mempengaruhi perilaku karyawan bersifat positif. Perilaku

⁶⁷ Mohamad Djasuli dan Gita Arasy Harwida, "Analisis Etos Kerja Spiritual terhadap Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Negeri Sipil (*Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Sampang*)," 7.

⁶⁸ Armenio Rego dan Miguel Pina e Cunha, "*Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an Empirical Study*," *Journal of Organizational Change Management*, Volume 21, Nomor 1 (2008): 53.

positif atau hasil positif tersebut berupa kinerja karyawan salah satunya.⁶⁹ Robins juga menyatakan bahwa salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi adalah perilaku kewagaorganisasian.⁷⁰

Dari penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa ada tiga faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang di dalam suatu perusahaan. Faktor tersebut yang terdiri atas :

- a. Faktor dalam diri seseorang. Faktor- faktor ini termasuk ketrampilan dan kemampuan, kesehatan mental dan fisik, tingkat pengalaman sosial, demografi, usia, keturunan dan latar belakang keluarga.
- b. Faktor di dalam organisasi. Faktor-faktor ini termasuk gaya kepemimpinan, SDM, upah, karakter atau desain pekerjaan, dan fasilitas penunjang pekerjaan.
- c. Faktor psikologis. Faktor-faktor ini termasuk spiritualitas, persepsi, sikap, kepribadian dalam bekerja (*organizational citizen behavior*, *psikologis capital*, motivasi, kecerdasan emosional dan komitmen).

B. Loyalitas Karyawan

1. Definisi Loyalitas Karyawan

Dalam KBBI loyalitas dapat diartikan setia atau patuh. Menurut Rasimin dalam Indah Mustika, Secara keseluruhan, loyalitas dapat didefinisikan sebagai kesetiaan, dedikasi, dan kepercayaan yang ditunjukkan atau diberikan kepada individu ataupun organisasi. Ini mencakup tanggung jawab dan perasaan cinta untuk berkomitmen dalam memberikan layanan dan perilaku yang optimal.⁷¹

⁶⁹ Nurtjahja Moegni dan Badri Munir Sukoco., "Pengaruh Psychological Capital dan Komitmen terhadap Organisasi pada Innovative Work Behaviors: Efek Moderasi Procedural Fairness.," *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Universitas Airlangga. Hasil Penelitian, tidak diterbitkan. Diunduh pada 29 April 2015, 13.*

⁷⁰ Robbins, S.P., *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap* (Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia, 2006), 28–29.

⁷¹ Indah Mustika Dewi, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru Abstrak", *JOM FISIP*, Volume 3, Nomor 1 (2016): 7.

Menurut Hasibuan, loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.⁷² Sedangkan menurut Valentino & Haryadi Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka terhadap bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan Siagian Loyalitas karyawan merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.⁷³

Dalam perspektif saydam, kesetiaan atau loyalitas karyawan merupakan tekad serta kesediaan untuk mengharapkan, melaksanakan dan menerapkan sesuatu dengan penuh tanggungjawab dan kesadaran serta menjalankan tugas dengan hati nurani dan komitmen penuh.⁷⁴ Loyalitas karyawan dapat dihasilkan dari beberapa aspek struktur yang ditandai dengan identifikasi karyawan dengan tujuan dan etos kerja perusahaan.

Sejalan dengan pengertian para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah sebuah tindakan atau perilaku yang menunjukkan tanggungjawab karyawan dalam bekerja serta menaati peraturan yang ada, dan memiliki kesetiaan terhadap organisasi.

2. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Loyalitas keryawan tidak begitu saja terbentuk dalam suatu perusahaan saja, namun juga mengandung aspek-aspek yang menciptakan loyalitas keryawan. Setiap aspek adalah komponen dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan pegawai dan perusahaan. Konsep loyalitas keryawan pada tingkat individu dijelaskan oleh Siswanto dalam Indah Mustika Dewi,⁷⁵ yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, yaitu:

⁷² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 22.

⁷³ Kristin Juwita & Umi Khalimah, "*Kosep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid IP*", (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2021), 10.

⁷⁴ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro* (Jakarta: Djambatan, 2000).

⁷⁵ Indah Mustika Dewi, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru Abstrak", *JOM FISIP*, Vol. 3, No. 1 (2016): 6.

- a. Mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan.

Semua kebijakan yang dijalankan di perusahaan dalam mengelola dan melaksanakan tugas manajemen perusahaan harus dihormati dan dilaksanakan secara tepat. Tindakan ini akan membawa pada terciptanya disiplin yang memberikan manfaat baik untuk internal maupun eksternal perusahaan.

- b. Bertanggungjawab dalam perusahaan

Karakteristik jabatan dan pelaksanaan tugasnya memiliki dampak yang harus dihadapi oleh karyawan. Kemampuan karyawan untuk menjalankan tugasnya secara optimal dan kesadaran akan segala risiko yang mungkin timbul dalam pelaksanaan tugasnya akan membantu karyawan memahami pentingnya keberanian dan kesadaran akan tanggungjawab dalam menjalankan resiko dari pekerjaan yang telah dilakukannya.

- c. Keinginan untuk kerjasama

Perusahaan dapat mencapai tujuan bisnis dengan bekerjasama dan dapat memungkinkan melakukan pekerjaan dengan seseorang yang tidak dapat dicapai secara individu

- d. Rasa memiliki di perusahaan

Membangkitkan rasa memiliki di perusahaan pada karyawan akan mendorong mereka untuk ikut serta dalam menjaga dan bertanggungjawab terhadap keberhasilan perusahaan yang pada akhirnya akan menumbuhkan loyalitas untuk mencapai tujuan bersama pada perusahaan.

- e. Memiliki hubungan baik antar individu

Karyawan yang menunjukkan kesetiaan yang tinggi dalam pekerjaannya akan memiliki fleksibilitas dalam interaksi sosialnya. Interaksi tersebut melibatkan hubungan antar rekan kerja, hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, serta dinamika situasi kerja dan penerimaan saran dari sesama rekan kerja.

f. Suka terhadap pekerjaannya

Perusahaan harus bisa menerima kenyataan bahwa karyawannya datang bekerja sama setiap hari sebagai manusia seutuhnya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan bahagia. Indikasinya terlihat pada; pegawai yang unggul dalam pekerjaannya, pegawai tidak meminta apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Terdapat beberapa cara yang dapat dicapai dalam meningkatkan loyalitas di tempat kerja, antara lain⁷⁶ :

- a. Karyawan memiliki hubungan yang erat antara satu sama lain
- b. Pimpinan dan karyawan mempunyai sifat yang saling keterbukaan.
- c. Memperlakukan pegawai bukan sebagai buruh melainkan sebagai teman kerja.
- d. Memiliki rasa kekeluargaan antara pimpinan perusahaan dengan karyawan serta mengenali sifat pribadi karyawannya.
- e. Liburan bersama dengan setiap anggota keluarganya.

Aspek-aspek loyalitas karyawan yang telah disebutkan, baik yang berhubungan dengan proses psikologis individu maupun dalam lingkungan kerja, seringkali memiliki dampak besar dalam membentuk loyalitas karyawan. Ini mencakup dorongan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, kepercayaan yang kokoh, penerimaan sepenuhnya terhadap nilai-nilai perusahaan, ketaatan terhadap peraturan, tingginya rasa tanggung jawab, dan sikap kerja yang positif. Jika karyawan dapat memenuhi dan mengakomodasi aspek-aspek ini, maka dapat diharapkan bahwa tingkat loyalitas karyawan akan meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.

Memberikan dorongan motivasi dan kondisi tempat kerja tentu bukanlah suatu hal yang gampang dan tercapai. Ada beberapa kendala atau

⁷⁶ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 29.

permasalahan yang perlu diteliti dan difahami guna memberikan solusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.⁷⁷

a. Emosi itu sendiri

Emosional merupakan aspek tak terhindarkan dalam kehidupan manusia dan memiliki peran krusial dalam membentuk hubungan sosial. Oleh karena itu, penting untuk melakukan usaha dalam mengelola emosi secara efektif atau bijaksana yang biasa di kenal dengan istilah kecerdasan emosional. Terdapat lima aspek dari kecerdasan emosional yaitu, kemampuan mengidentifikasi emosi, pengendalian emosi, mengenali emosi seseorang, dorongan pada diri sendiri dan membangun hubungan interpersonal. Tanpa bimbingan atau manajemen yang tepat karyawan dapat mengalami rendahnya tingkat kecerdasan emosional.

b. Pemberian uang perangsang atau insentif

Insentif adalah sebagai jalan untuk memotivasi pegawai agar melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Penawaran ini ditawarkan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya. Penentuan tingkat insentif dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain menyesuaikan besaran hasil yang dicapai selama bekerja, lamanya karyawan menyelesaikan atau melaksanakan pekerjaan, berdasarkan senioritas/tahun kerja dalam organisasi, tergantung pada urgensi kebutuhan pekerja akan penghidupan yang layak dan dikaitkan dengan hubungan antara input (pengorbanan) dan outputnya.

c. Suasana tempat bekerja

Suatu pekerjaan akan berjalan lancar apabila didukung dengan kondisi ruang kerja yang baik. Pemanfaatan ruang akan efisien apabila mesin atau fasilitas perusahaan lainnya ditempatkan atau ditata sedemikian rupa sehingga jarak antar mesin atau fasilitas perusahaan lainnya sekecil mungkin tanpa mengurangi hak kebebasan bergerak para

⁷⁷ Awwalin Sholihah dan Muchtim Humaidi, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada BMT Amanah Mandiri Purwantoro," *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 3, No. 1 (13 Juli 2023): 47.

pekerja. Dengan jarak yang minimal, ini akan menghemat ruang. Menghemat ruang juga berarti menghemat biaya, karena setiap meter persegi luas lantai merupakan beban finansial.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Munculnya loyalitas di tempat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Simamora, terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan⁷⁸:

a. Faktor Rasional

Faktor rasional merujuk pada aspek-aspek yang dapat diterangkan secara logis seperti pemberian upah yang sepadan, bonus, jenjang karir dan fasilitas yang disediakan dalam perusahaan.

b. Faktor Emosional

Faktor emosional melibatkan aspek-aspek yang terkait dengan perasaan seperti lingkungan kerja yang memberikan dukungan, pekerjaan yang menantang, perasaan aman karena perusahaan dianggap sebagai tempat bekerja jangka panjang, selain itu pekerjaan yang menyenangkan, kepemimpinan yang karismatik, budaya kerja yang mendukung serta penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

c. Faktor Spiritual

Faktor spiritual merupakan aspek-aspek yang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan yang berkaitan dengan kebutuhan spiritual, seperti kepuasan spiritual, pekerjaan yang bersifat spiritualitas atau rohani, sikap perusahaan terhadap misi spiritual, kepemimpinan yang memahami nilai-nilai agama, dan kesempatan untuk melaksanakan aktivitas spiritual.

Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai pribadi, prinsip spiritual atau tujuan hidup yang bermakna cenderung terikat dan setia terhadap perusahaan. Karyawan

⁷⁸ H. Simamora, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (STIE YPKN, 2004), 132.

akan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna yang mendalam dan kontribusi mereka di hargai secara moral. Perusahaan yang memperhatikan aspek spiritualitas dalam budaya kerjanya dapat memperkuat rasa identitas, kepuasan dan keterikatan karyawan. Ini bisa dilakukan melalui pengintegrasian nilai-nilai spiritualitas Islam dalam kebijakan perusahaan, mendukung inisiatif kegiatan amal atau menciptakan praktik atau program kegiatan spiritualitas di tempat kerja. Faktor spiritualitas dapat menjadi aspek penting dalam membentuk dan mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.⁷⁹

Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya, terlihat bahwa setiap faktor memiliki pengaruh dan dampak sendiri terhadap kesinambungan operasional perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas meliputi; tersedianya fasilitas kerja, tunjangan pekerjaan, atmosfer kerja, tingkat gaji, sifat individu atau karyawan, sifat jabatan, kebutuhan spiritual, desain organisasi, dan pengalaman yang diperoleh ketika karyawan menjalankan pekerjaannya.



⁷⁹ Desi Nur Safitri dan Iza Hanifuddin, "Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo," *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 2, No. 1 (30 Juni 2022): 91.

BAB III
DATA IMPLEMENTASI NILAI-NILAI SPIRITUALITAS ISLAMI DAN
LOYALITAS KARYAWAN DI UB. SWALAYAN SYAMSUNA DOLOPO
MADIUN

A. Gambaran Umum UB. Swalayan Syamsuna

1. Sejarah Berdirinya UB. Swalayan Syamsuna

Swalayan Syamsuna merupakan suatu tempat perniagaan berupa toko yang menjual kebutuhan pokok. Konsep perniagaan yang diterapkan adalah *self service* yaitu pembeli mengambil sendiri barang yang diinginkannya dan kemudian membayar langsung di kasir. Pada awal perintisannya, tempat tersebut hanyalah sebuah rumah yang sudah tua dan tidak berpenghuni lagi, yang kemudian pihak pengurus UB. Swalayan Syamsuna menyepakati untuk membeli bangunan tersebut untuk kemudian dijadikan sebuah usaha yaitu Swalayan Syamsuna. Lalu kemudian sebagai sarana mempromosikan swalayan syamsuna melakukan sosialisasi kepada masyarakat sekitar dan khususnya untuk masyarakat Muhammadiyah untuk mengikuti kerjasama dalam membangun amal usaha milik Muhammadiyah berupa modal saham.⁸⁰

Swalayan Syamsuna didirikan pada tanggal 15 Juni 2003, secara resmi berlokasi di Jalan Adil Makmur No 98, Krajan, Bangunsari, Kec. Dolopo, Kab. Madiun. Pembentukan perusahaan ini tercatat dalam Akte Notaris Priambodo, S.H. Nomor 3 tahun 2003 pada tanggal 19 Juli 2003, yang ditandatangani dihadapan Rulianto Witjaksono, S.H., yang merupakan pengganti dari Notaris Priambodo, S, H., di Madiun. Swalayan Syamsuna telah mendapatkan status Badan Hukum pada tanggal 20 Juli 1999 dengan Nomor: C-1601-HT.03.01-Th.1999.⁸¹

Saat ini, Swalayan Syamsuna telah mengalami pertumbuhan menjadi lima cabang, dengan cabang kedua yang terletak di Jalan Panjang

⁸⁰ Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 02 Januari 2024

⁸¹.Perusahaan UB. Swalayan Syamsuna, *Observasi*, 19 Oktober 2023.

Punjung RT. 19 RW. 05, Krajan, Bangunsari, Dolopo, Madiun, Jawa Timur 63174. Swalayan Syamsuna 3 berlokasi di Jl. Raya Kajang, Sawahan, Madiun. Swalayan Syamsuna 4 dapat ditemukan di Jl. Raya Dolopo - Ngebel No.74, Bader, Kec. Dolopo, Kabupaten Madiun, Jawa Timur 63174. Sedangkan Swalayan Syamsuna 5 berada di Jl. Dusun Bukur RT. 02/RW 01, Krajan, Bukur, Jiwan, Madiun.⁸²

2. SOP Pelayanan Kerja

a. Direktur

- 1) Mengatur segala kegiatan perusahaan.
- 2) Mengatur administrasi perusahaan (Keuangan, kepegawaian, penjualan dan pembelian).
- 3) Mengecek laporan keuangan.
- 4) Memecat dan memberhentikan pegawai.
- 5) Mengelola dan memotivasi tim untuk meningkatkan penjualan.
- 6) Memastikan efisiensi.
- 7) Mengelola tingkat stok.

b. Bagian Pembelian

- 1) Menyusun perencanaan dari mulai pengadaan hingga distribusi barang.
- 2) Memilih dan mengadakan komunikasi dengan *supplier*.
- 3) Mengawasi dan mengendalikan operasional gudang.
- 4) Memeriksa atau mengecek mengurus memastikan pesanan barang.
- 5) Membuat laporan atas stok barang.
- 6) Komputerisasi (*Input*) barang.
- 7) Mengecek faktur barang
- 8) Bertanggung jawab atas keluar masuknya barang.

c. Gudang

- 1) Memastikan barang terjaga dan terhitung dengan baik.
- 2) Memastikan data di komputer sama dengan data di fisik.

⁸² Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

- 3) Menerima dan cek barang yang masuk .
 - 4) Melakukan *display* barang di gudang
 - 5) Menghafal nama-nama barang.
 - 6) Menyiapkan dan mengecek barang yg akan dimutasi, agar tidak terjadi kesalahan pada stok barang
 - 7) Menjaga dan memelihara kebersihan gudang.
 - 8) Akhir tahun bersama-sama melaksanakan *stock opname*.
- d. Bagian Keuangan
- 1) Melaksanakan tugas-tugas pembekuan dan laporan keuangan.
 - 2) Menyusun dokumen-dokumen kegiatan akutansi dan keuangam
 - 3) Membuat, memeriksa dan mengarsip faktur, nota pembelian, laporan AP/AR untuk memastikan status hutang/piutang.
 - 4) Membuat, mencetak tagihan dan surat tagihan untuk memastikan tagihan terkirim kepada pihak luar toko (*supplier*) dengan benar dan tepat waktu.
 - 5) Mengarsip seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen.
 - 6) Melakukan *stock opname* setiap akhir bulan untuk melihat ada/tidaknya selisih jumlah barang di gudang dan catatan di keuangan.
- e. Bagian Umum dan Personalia
- 1) Melaksanakan inventarisasi dan mengolah data.
 - 2) Menyiapkan bahan penyusunan rancangan kebijakan pengumpulan.
 - 3) Penyajian informasi serta melaksanakan tata usaha bagian Humas.
 - 4) Mengelola aset toko.
 - 5) Rekrutmen karyawan.
 - 6) Memberi pelatihan pada karyawan baru.
 - 7) Memotivasi karyawan.
 - 8) Menilai dan mengevaluasi kerja karyawan.
 - 9) Menjaga toko tetap kondusif.
 - 10) Menciptakan strategi penjualan untuk mencapai target penjualan

11) Bertanggung jawab penuh atas operasional toko kepada Direktur.

f. Kasir

- 1) Membersihkan tempat dan peralatan kerja (terutama komputer, meja kasir).
- 2) Mengecek dan menggunakan peralatan kerja secara prosedural.
- 3) Melakukan transaksi dengan ramah dan penuh kejujuran:
 - a) Senyum, Salam, Sapa, Sopan Santun.
 - b) Bila selesai ucapkan terima kasih.
- 4) Bertanggung jawab terhadap kehilangan dan kerusakan hasil transaksi.
- 5) Membungkus barang dengan baik.
- 6) Mencatat keluhan pembeli berkaitan dengan keberadaan barang maupun pelayanan.
- 7) Mencatat barang yang habis dan segera mengorder ke pramuniaga.
- 8) Melaporkan hasil transaksi kepada pimpinan.
- 9) Sebelum meninggalkan tempat kerja kembali mengecek peralatan kerja (komputer, kipas angin, kulkas, lampu).
- 10) Akhir tahun bersama-sama melaksanakan *stock opname*.

g. Pramuniaga

- 1) Membersihkan tempat kerja, tempat barang, dan rak *display*.
- 2) Menata barang dagangan dengan rapi (rak dibersihkan dahulu).
- 3) Mengecek dan menarik barang yang rusak atau kadaluwarsa dan melaporkan ke bagian order.
- 4) Mengawasi barang dari pencurian, kehilangan atau kerusakan.
- 5) Membantu pembeli yang mengalami kesulitan mencari barang.
- 6) Membantu kasir mengepak dan mengangkat barang.
- 7) Membantu pembeli mengangkat barang bila diperlukan.
- 8) Memantau jumlah barang di rak dan jika habis segera mengisi.
- 9) Memasang kelengkapan alat promosi.
- 10) Akhir tahun bersama-sama melaksanakan *stock opname*.

h. Penjaga (*security*)

- 1) Menjaga keamanan dan kebersihan di lingkungan kerja.
- 2) Melaksanakan pengamanan secara menyeluruh di lokasi tempat kerja.
- 3) Menjaga dan memelihara aset dan inventaris perusahaan.
- 4) Menertibkan parkir kendaraan pada saat parkir dilokasi perusahaan.
- 5) Akhir tahun bersama-sama melaksanakan *stock opname*.⁸³

3. Mekanisme Produksi

Mekanisme produksi yang digunakan adalah dengan cara memesan produk atau barang di sales maupun distributor. Alur atau mekanisme pemesanan barang sebagai berikut⁸⁴:

- a. Sales datang ke toko dan menawarkan produk serta melakukan negoisasi tentang kontrak pembelian dengan admin bagian pemesanan.
- b. Apabila sudah melakukan negoisasi maka pihak staf bagian pembelian melaporkan kepada pihak manajer tentang barang yang ditawarkan oleh sales.
- c. Apabila manajer menerima tawaran dari sales tersebut maka staf admin bagian pembelian melakukan pemesanan produk kepada sales sesuai dengan jumlah produk yang dibutuhkan.
- d. Setelah dua hari maka barang akan dikirim dari sales ataupun distributor.
- e. Jika barang sudah datang maka staf gudang mengecek barang tersebut apakah sesuai pesanan atau tidak.
- f. Apabila barang sudah sesuai maka staf admin keuangan melakukan pembayaran kepada sales atau distributor secara cas ataupun utang sesuai dengan jatuh tempo.
- g. Barang yang sudah dicek, oleh bagian marketing dilakukan penginputan. Setelah barang di input maka barang siap ditata untuk dijual kepada konsumen.

⁸³ Perusahaan UB. Swalayan Syamsuna, *Observasi*, 02 Januari 2024.

⁸⁴ Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

- h. Cara penataan barang yang memiliki tanggal kadaluwarsa lebih cepat barang diletakkan di depan dan barang yang masa kadaluwarsa atau *expired* lama maka diletakkan di rak belakang.

4. Strategi Pemasaran

- a. Pengelolaan usaha dengan cara disiplin dan amanah.
- b. Menggunakan prinsip
 - 1) Islami
 - 2) Ramah (Tidak membedakan pembeli dan pemasok barang).
 - 3) Murah (Selisih sedikit tetapi konsumen puas).
- c. Strategi Internal (menggunakan 5S):
 - 1) Senyum
 - 2) Salam
 - 3) Sapa
 - 4) Sopan
 - 5) Santun dalam bicara
- d. Strategi Eksternal:
 - 1) Memberikan harga murah dengan kualitas baik serta mengadakan promosi lewat media sosial.
- e. *Tasaruf*
 - 1) Pemberian 8 Asnaf Zakat terkait Fakir Miskin sebesar 2,5%.
 - 2) Kerjasama dengan Lazismu.
 - 3) Seragam karyawan.
 - 4) Kerjasama dengan kegiatan dan birokrasi Muhammadiyah.
 - 5) Program Haul Muhammadiyah.
 - 6) Seluruh Pendakwah memperkuat kegiatan ekonomi.⁸⁵

5. Jumlah Tenaga Kerja

UB. Swalayan Syamsuna ini memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup banyak, baik laki-laki maupun perempuan yang terbagi pada bidang masing masing. Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Sugeng

⁸⁵ Ninik Ernawati, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

Rahayu Widodo selaku Direktur UB. Swalayan Syamsuna mengenai berapa jumlah tenaga kerja yang ada di UB. Swalayan Syamsuna.

“Keseluruhan karyawan UB. Swalayan Syamsuna ada 39 mulai dari pusat hingga cabang, sedangkan di pusat ada 26 karyawan, laki-laki berjumlah 10 orang dan perempuan berjumlah 16 orang, sisanya terbagi di 4 cabang lainnya”.⁸⁶

Dalam observasi yang dilakukan peneliti di UB. Swalayan Syamsuna ini tidak mempekerjakan karyawan yang masih berada di bawah umur. Mayoritas karyawan disini masih remaja dan ada juga yang sudah menikah dan memiliki anak. Pekerja yang direkrut tidak jauh dari lokasi usaha berdiri dan tidak ada yang berasal dari luar daerah Madiun. Karyawan di UB. Swalayan Syamsuna bekerja selama 6 hari dan 1 kali libur secara bergantian. Setiap harinya para karyawan bekerja selama 7-8 jam sesuai bidang masing-masing, untuk staf karyawan bagian Pramuniaga, Kasir dan Satpam selama 7 jam dan untuk bagian Direktur, Kepala Bagian dan Gudang selama 8 jam.⁸⁷ Berikut data karyawan di UB. Swalayan Syamsuna:

Tabel 3.1 Data Karyawan UB. Swalayan Syamsuna 1 Pusat, Tahun 2024

NO	NAMA	UMUR	MENIKAH/BELUM MENIKAH
1	Ayu Awanosa	38 Tahun	Menikah
2	Nur Indah Amini S	32 Tahun	Belum Menikah
3	Affata Faiza Riski	23 Tahun	Menikah
4	Tri Edi Susanto	27 Tahun	Belum Menikah
5	Dimas Putri Fantika Sari	23 Tahun	Belum Menikah
6	Nusantari, SP	33 Tahun	Menikah
7	Arfiani, SE	28 Tahun	Menikah
8	Ashfa Fadhila, S.Ak	25 Tahun	Belum Menikah
9	Ninik Ernawati	35 Tahun	Menikah
10	Dwi Ayuamah	42 Tahun	Menikah
11	Mohamad Eza Asfahani	23 Tahun	Belum Menikah
12	Mohammad Rois Al-amin	21 Tahun	Belum Menikah
13	Fatma Kumalasari	22 Tahun	Belum Menikah
14	Dana Iswara	23 Tahun	Belum Menikah
15	Yahya Sufajar	21 Tahun	Belum Menikah

⁸⁶ Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

⁸⁷ Perusahaan UB. Swalayan Syamsuna, *Observasi*, 02 Januari 2024.

16	Kholis Ainun Najib	30 Tahun	Menikah
17	Agustina Ambarwati	32 Tahun	Menikah
18	Hanin Asmari Ulfianti	23 Tahun	Belum Menikah
19	Reni Eka Hidayat	32 Tahun	Menikah
20	Trias Marta Reyviani	21 Tahun	Belum Menikah
21	Fera Kusumastuti	24 Tahun	Menikah
22	Dimas Fahmi Hidayat	21 Tahun	Belum Menikah
23	Muhammad Wafiq Aziz	21 Tahun	Belum Menikah
24	Desyanti Dwi Rahayu	21 Tahun	Belum Menikah
25	Fais Nur Fahrudin	21 Tahun	Belum Menikah
26	Anggie Dwi Putri H	22 Tahun	Belum Menikah

6. Kontrak Kerja

Suatu hubungan kerja pasti harus adanya kontrak kerja antara perusahaan dengan karyawan. Kontak kerja dilakukan baik secara lisan maupun tertulis. Hal ini tentunya penting untuk dilakukan supaya nanti tidak akan menimbulkan permasalahan yang tidak diinginkan dikemudian hari. Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Sugeng Rahayu Widodo selaku Direktur UB. Swalayan Syamsuna mengenai bagaimana proses kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan di UB. Swalayan Syamsuna.⁸⁸

“Di Perusahaan UB. Swalayan Syamsuna tidak memakai sistem kontrak kerja tetapi hanya setiap tahun ada semacam kesepakatan antara karyawan yaitu komitmen antara karyawan dan perusahaan dan diperbarui setiap tahunnya.”

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa di UB. Swalayan Syamsuna tidak terdapat kontrak kerja tetapi terdapat komitmen karyawan dalam bekerja yang dilakukan setiap setahun sekali. Komitmen karyawan ini dilakukan perusahaan guna mengetahui karyawan tersebut tetap bisa bekerja atau keluar dari perusahaan.

B. Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Islam di UB. Swalayan Syamsuna

Kegiatan spiritualitas Islam di UB. Swalayan Syamsuna dibuat oleh pengurus perusahaan dan wajib dilaksanakan dan diikuti oleh seluruh

⁸⁸ Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

karyawan UB. Swalayan Syamsuna. Tujuan dari adanya program tersebut adalah agar karyawan tidak hanya bekerja dan mendapat gaji tetapi juga melaksanakan kewajiban sebagai seorang muslim dan menjalankan Syariat Islam.⁸⁹ Nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan individu, keharmonisan perusahaan, dan kesuksesan perusahaan di masa yang akan datang. Keyakinan dan paradigma di UB. Swalayan Syamsuna yang menempatkan dunia dan akhirat sebagai tujuan utama di perusahaan dan pekerjaan sebagai sumber motivasi bagi para karyawan dan manajemen untuk mengejar setiap target yang ditentukan perusahaan. Kesuksesan yang didapat tidak hanya kebahagiaan dunia tetapi lebih utama memperoleh kebahagiaan akhirat. Program-program yang di jalankan perusahaan UB. Swalayan Syamsuna terbagi menjadi beberapa aspek antara lain:

1. Kehidupan batin (*inner life*) sebagai identitas spiritual.

a. Sholat Dhuha dan Sholat lima waktu.

Penerapan kegiatan spiritualitas Islam berupa sholat dhuha dan sholat lima waktu, kegiatan ini merupakan kegiatan yang dibiasakan untuk setiap karyawan di UB. Swalayan Syamsuna baik di pusat maupun di cabang. Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Sugeng Rahayu Widodo selaku Direktur UB. Swalayan Syamsuna mengenai bagaimana proses kegiatan sholat dhuha dan sholat lima waktu pada karyawan di UB. Swalayan Syamsuna.

“Jadi untuk pelaksanaan sholat dhuha dan sholat lima waktu ini, karyawan diberi waktu sekitar 15 menit untuk melaksanakannya. Untuk sholat wajib di UB. Swalayan Syamsuna ini ada alarm waktu sholat yang sudah diatur dibagian manajemen. Dan untuk sholat dhuha karyawan di sini dianjurkan untuk melaksanakannya, masing-masing karyawan diberi buku saku tenaga kerja tujuannya bukan menunjukkan mereka melakukan ibadahnya bukan juga sebagai penilaian tetapi sebagai motivasi bagi karyawan yang lain. Di sini karyawan sudah disediakan fasilitas berupa mushola.”⁹⁰

⁸⁹ Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

⁹⁰ Ibid.

Dari data tersebut dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa tujuan pelaksanaan sholat dhuha dan sholat lima waktu adalah untuk menumbuhkan budaya kerja yang positif yaitu jujur dalam bekerja, bertanggung jawab terhadap kewajibannya sebagai seorang muslim, bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan, dapat menumbuhkan rasa kerjasama tim dan loyalitas para karyawan serta menaati peraturan yang ada dalam perusahaan.

b. Pemberian *Reward* dan Bonus

Penerapan program pemberian *reward* dan bonus. Di UB. Swalayan Syamsuna pemberian *reward* (penghargaan) dan bonus ini ditujukan kepada seluruh karyawan di UB. Swalayan Syamsuna. Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Sugeng Rahayu Widodo selaku Direktur UB. Swalayan Syamsuna mengenai bagaimana proses pemberian *reward* dan bonus pada karyawan di UB. Swalayan Syamsuna.

“Untuk pemberian *reward* ini di berikan pada karyawan memiliki catatan paling banyak dalam menjalankan ibadahnya dan memiliki kedisiplinan dalam bekerja, Sedangkan pemberian bonus ini di berikan kepada seluruh karyawan jika mencapai target yang di berikan perusahaan”.⁹¹

Berdasarkan hasil observasi peneliti tujuan dari adanya pemberian *reward* dan bonus adalah sebagai motivasi karyawan agar memiliki kinerja yang baik dan memandang pekerjaan sebagai suatu ibadah.

2. Makna dan tujuan dalam bekerja.

a. Mengikuti kajian rutin

Pelaksanaan kegiatan spiritualitas Islam berupa pengajian rutin ini merupakan kegiatan yang wajib dan diikuti seluruh karyawan UB. Swalayan Syamsuna baik dari kantor pusat maupun dari kantor cabang. Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Sugeng Rahayu Widodo

⁹¹ Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

selaku Direktur UB. Swalayan Syamsuna mengenai bagaimana pelaksanaan kajian rutin di UB. Swalayan Syamsuna.

“Jadi, untuk kajian rutin ini dilaksanakan setiap seminggu sekali pada hari minggu jam 06.00 – 07.00 pagi, pelaksanaan kajian rutin minggu pagi ini berada di tempat-tempat yang berbeda yaitu kajian Ahad Legi Ziyadatul Ilmi di Buluh, Kebonsari, Madiun, kajian di halaman Masjid Bangunsari, Dolopo, Madiun, dan di masjid Al-amien Muhammadiyah Uteran Geger Madiun. Materi yang disampaikan dalam kajian ini seputar tentang ke Muhammadiyah dan juga materi yang disesuaikan pada hari besar tertentu seperti hari raya Idul Adha, Maulid Nabi, Isra Miraj, tahun baru Islam, dan hari besar lainnya”.⁹²

Dari data tersebut dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelaksanaan kajian rutin di UB. Swalayan Syamsuna adalah untuk menumbuhkan budaya kerja yang loyalitas para karyawan, dan tujuan lain adalah meningkatkan ilmu pengetahuan agama dan meningkatkan amalan-amalan ibadah mereka dalam kehidupan sehari-hari.

b. Mengaji Al-Quran

Penerapan kegiatan spiritualitas Islam program mengaji Al-Quran ini merupakan kegiatan yang wajib untuk diikuti oleh seluruh karyawan UB. Swalayan Syamsuna Dolopo, Madiun. Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Sugeng Rahayu Widodo selaku Direktur UB. Swalayan Syamsuna mengenai bagaimana pelaksanaan program mengaji Al-Quran di UB. Swalayan Syamsuna.

“Jadi untuk kegiatan ini dilaksanakan setiap 1 bulan sekali dan dilakukan pada hari sabtu secara bergantian untuk gelombang pertama mulai pukul 12.00 – 14-00 dan gelombang kedua pukul 14.00-14.00. karyawan UB. Swalayan Syamsuna selain bekerja juga diharuskan untuk bisa membaca Al-Quran. Dalam membaca Al-Quran disini menggunakan metode Ummi yang dibimbing oleh Ustadz”.⁹³

⁹² Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

⁹³ Ibid.

Dari data tersebut dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kegiatan ini yaitu agar seluruh karyawan lancar dalam membaca Al-Quran, memahami makna serta huruf bacaan dalam Al-Quran dan memperoleh pahala serta keberkahan sebagai bekal di akhirat.

c. Puasa Sunnah

Penerapan kegiatan spiritualitas Islam berupa puasa sunnah, kegiatan ini merupakan kegiatan yang sunnah untuk dilakukan oleh setiap karyawan. Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Sugeng Rahayu Widodo selaku Direktur UB. Swalayan Syamsuna mengenai bagaimana pelaksanaan program puasa sunnah di UB. Swalayan Syamsuna.

“Selain sholat dhuha dan kajian rutin di sini karyawan juga dianjurkan untuk melaksanakan puasa Sunnah, puasa sunnah yang dianjurkan disini adalah puasa senin kamis dan puasa *ayyamul bidh*”.⁹⁴

Dari data tersebut dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa dari penerapan program puasa sunnah tersebut adalah untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat, menahan hawa nafsu, mendapatkan keberkahan dan mencegah terjadinya permusuhan antar sesama karyawan.

3. Perasaan terhubung dan komunitas.

a. Briefing Karyawan

Penerapan kegiatan program briefing atau pengarahan karyawan, merupakan kegiatan yang wajib untuk diikuti oleh seluruh karyawan UB. Swalayan Syamsuna Dolopo, Madiun. Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Sugeng Rahayu Widodo selaku Direktur UB. Swalayan Syamsuna mengenai bagaimana pelaksanaan proses briefing atau pengarahan karyawan di UB. Swalayan Syamsuna.

“Di UB. Swalayan Syamsuna terdapat juga briefing karyawan, kalo disini biasa disebut forum curhat antar karyawan. Briefing

⁹⁴ Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

karyawan ini dilakukan secara bergantian, yang terbagi menjadi 2 gelombang. Briefing karyawan ini dilakukan mulai dari jam 14.00–15.00 dibimbing oleh HRD dalam briefing karyawan ini berisi tentang dinamika dalam pekerjaan, memberikan motivasi, mengevaluasi, tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan”.⁹⁵

Dari data tersebut dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa tujuan dari adanya kegiatan briefing karyawan ini adalah pemberian informasi terbaru kepada karyawan mengenai perkembangan perusahaan, proyek baru, dan perubahan kebijakan ataupun isu yang relevan. Briefing karyawan ini membantu karyawan memahami strategi perusahaan yang diimplementasikan untuk mencapainya. Briefing ini membantu mengkoordinasikan tugas dan pekerjaan antar masing-masing divisi atau sesama tim. Briefing ini juga berfungsi sebagai motivasi dan memberikan dorongan semangat kepada karyawan untuk meningkatkan etos kerjanya.⁹⁶

b. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Penerapan kegiatan program pelatihan dan pengembangan karyawan, kegiatan ini merupakan kegiatan yang diselenggarakan oleh pengurus UB. Swalayan Syamsuna dan diikuti seluruh karyawan baik di kantor pusat maupun di cabang-cabang yang ada di Madiun. Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Sugeng Rahayu Widodo selaku Direktur UB. Swalayan Syamsuna mengenai bagaimana pelaksanaan kegiatan program pelatihan dan pengembangan karyawan di UB. Swalayan Syamsuna.

“Di UB. Swalayan Syamsuna ini, setiap setahun sekali menyelenggarakan pelatihan karyawan ataupun rekreasi. Jadi kalo tahun ini pelatihan karyawan tahun depan rekreasi. Tujuan kegiatan ini untuk mempererat hubungan satu sama lain”⁹⁷

⁹⁵ Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

⁹⁶ Perusahaan UB. Swalayan Syamsuna, *Observasi*, 02 Januari 2024.

⁹⁷ Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

Dari data tersebut dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan dan pengembangan karyawan UB. Swalayan Syamsuna adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan ketrampilan yang dimiliki agar dapat menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan, karyawan UB. Swalayan Syamsuna diharapkan dapat mengembangkan teknik dan metode kerja yang efisien yang dapat meningkatkan produktivitas baik secara individu maupun tim. Melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan yang baik, perusahaan perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang di perlukan untuk menumbuhkan, dan mengembangkan perusahaan menuju kesuksesan.⁹⁸

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan di UB. Swalayan Syamsuna

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan tercermin dalam sikap setiap individu yakni sejauh mana karyawan mengenali tempat kerjanya sebagai tujuan utama untuk bekerja dengan dedikasi penuh dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang di berikan. Loyalitas karyawan tidak hanya mencakup kesetiaan fisik atau keberadaan mereka di dalam perusahaan melainkan juga melibatkan gagasan, pikiran, perhatian dan komitmen penuh mereka terhadap perusahaan. Adanya loyalitas di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di UB. Swalayan Syamsuna antara lain⁹⁹:

1. Adanya fasilitas-fasilitas penunjang pekerja yang lengkap

Adanya fasilitas kerja yang lengkap dan memadai dapat mendukung karyawan lebih efisiensi dan memiliki kenyamanan dalam menjalankan tugas mereka, hal ini dapat menjadikan karyawan menjadi lebih setia terhadap perusahaan. Peneliti melakukan wawancara dengan

⁹⁸ Perusahaan UB. Swalayan Syamsuna, *Observasi*, 02 Januari 2024.

⁹⁹ Ibid.

Ibu Ninik Ernawati selaku Kepala Bagian Umum dan Personalia di UB. Swalayan Syamsuna mengenai apakah terdapat fasilitas penunjang kerja yang lengkap untuk karyawan di UB. Swalayan Syamsuna.

“Di UB. Swalayan Syamsuna ini ada banyak fasilitas yang bisa digunakan karyawan untuk bekerja seperti komputer, mobil pengiriman, pengeras suara, mushola dan tempat parkir untuk karyawan, ada juga BPJS ketenagakerjaan dan rekreasi”.¹⁰⁰

Dari data tersebut dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa terdapat fasilitas-fasilitas yang lengkap untuk karyawan sebagai penunjang dalam pekerjaannya.

2. Tunjangan kesejahteraan yang diberikan

Pemberian tunjangan kesejahteraan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena mereka akan merasa dihargai dan didukung secara menyeluruh. Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Ninik Ernawati selaku Kepala Bagian Umum dan Personalia di UB. Swalayan Syamsuna mengenai apakah terdapat tunjangan kesejahteraan untuk karyawan di UB. Swalayan Syamsuna.

“Di ini ada tunjangan mas, tunjangan hari raya atau THR sama tunjangan kesejahteraan untuk karyawan yang sudah lama kerja disini”.¹⁰¹

Dari data tersebut dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa terdapat tunjangan kesejahteraan karyawan di UB. Swalayan Syamsuna dan terdapat tunjangan hari raya.

3. Kondisi dan suasana dalam pekerjaan

Suasana kerja yang kondusif, dimana karyawan karyawan merasa didukung, dihargai dan diperlakukan dengan adil cenderung meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan serta dapat membuat karyawan merasa nyaman dan bahagia di tempat kerja. Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Ninik Ernawati selaku Kepala Bagian Umum dan

¹⁰⁰ Ninik Ernawati, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

¹⁰¹ Ibid.

Personalia di UB. Swalayan Syamsuna mengenai bagaimana suasana kerja di UB. Swalayan Syamsuna.

“Suasana kerja disini cukup kondusif mas, kalo ada permasalahan antar karyawan, kami cari solusinya dan kami kasih motivasi supaya lebih semangat bekerja karena disini karyawan sudah dianggap seperti keluarga”.¹⁰²

Dari data tersebut dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa suasana kerja di UB. Swalayan Syamsuna cukup kondusif karena karyawan memperoleh dorongan motivasi dari manajemen maupun pimpinan, serta budaya perusahaan yang spiritualitas dan kekeluargaan.

4. Besaran gaji yang diberikan

Apabila besaran gaji yang diberikan sesuai maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan serta karyawan akan terus melakukan kewajibannya. Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Ninik Ernawati selaku Kepala Bagian Umum dan Personalia di UB. Swalayan Syamsuna mengenai apakah gaji yang diberikan karyawan di UB. Swalayan Syamsuna sudah UMR.

“Di UB. Swalayan Syamsuna ini, untuk gaji masih belum UMR karena usaha ini adalah amal usaha milik Muhammadiyah”.¹⁰³

Dari data tersebut dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa besaran gaji yang diberikan perusahaan UB. Swalayan Syamsuna masih belum sesuai, gaji yang diberikan setiap satu bulan sekali masih di bawah upah minimum Kota/Kabupaten(UMK).

5. Tingkat disiplin karyawan

Kedisiplinan karyawan mencakup aspek kedatangan tempat waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Ninik Ernawati selaku Kepala Bagian Umum dan Personalia

¹⁰² Ninik Ernawati, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

¹⁰³ Ibid.

di UB. Swalayan Syamsuna mengenai apakah terdapat karyawan yang sering terlambat dan melanggar peraturan di UB. Swalayan Syamsuna.

“Jadi untuk masalah kedisiplinan, disini masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, dan melanggar peraturan. Untuk karyawan yang tidak disiplin biasanya kami selalu ingatkan supaya lebih baik lagi¹⁰⁴”

Dari data tersebut dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna masih kurang dan belum sesuai keinginan perusahaan, masih banyak terdapat karyawan yang datang terlambat, masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan dalam bekerja dan masih terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya.

6. Karakteristik karyawan atau sifat pribadi setiap individu

Karyawan dengan nilai-nilai yang sejalan dengan budaya perusahaan cenderung lebih setia dan terlibat secara emosional dengan organisasi. Begitu pula kepibadian yang sesuai dengan tuntutan perusahaan selain itu, motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab, pencapaian dan kepuasan kerja. Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Ninik Ernawati selaku Kepala Bagian Umum dan Personalia di UB. Swalayan Syamsuna mengenai apakah setiap karyawan sudah sejalan dengan budaya kerja yang ada di UB. Swalayan Syamsuna.

“Di UB. Swalayan Syamsuna ini, jika ada karyawan yang belum sejalan, kami arahkan dan kami bimbing, karena budaya disini menerapkan nilai-nilai Islami”.¹⁰⁵

Dari data tersebut dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa di UB. Swalayan Syamsuna menerapkan nilai-nilai spiritualitas Islam dalam menjalankan kegiatannya dan terdapat beberapa karyawan yang belum sejalan dengan misi perusahaan tersebut yang akhirnya menyebabkan karyawan tersebut tidak memiliki loyalitas pada perusahaan.

¹⁰⁴ Ninik Ernawati, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

¹⁰⁵ Ibid.

7. Karakteristik pekerjaan yang diembah setiap karyawan dan beban kerjanya

Tingkat beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan waktu yang dimiliki karyawan dapat memberikan kepuasan dalam pekerjaan dan memperkuat rasa pencapaian. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat dan tidak seimbang dapat membuat karyawan kelelahan dan akhirnya keluar dari perusahaan. Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Ninik Ernawati selaku Kepala Bagian Umum dan Personalia di UB. Swalayan Syamsuna mengenai apakah pekerjaan yang diberikan karyawan terlalu berat untuk masing-masing karyawan di UB. Swalayan Syamsuna.

“Di sini terdapat banyak divisi mulai dari pemasaran, penjualan, keuangan, dan SDM dan masing-masing punya tugasnya, tentu beban kerjanya berbeda. Sebelum memilih karyawan kami sudah mempertimbangkan, jadi saya rasa karyawan tersebut mampu untuk melakukan pekerjaannya.¹⁰⁶”

Dari data tersebut dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan di UB. Swalayan Syamsuna memiliki tingkatan yang berbeda-beda, masih terdapat karyawan yang sering keluar karena beban kerja dan ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaannya.

8. Karakteristik desain perusahaan dan struktur kerjanya

Karyawan cenderung lebih setia kepada perusahaan jika mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan tantangan yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan mereka dan memberikan kepuasan secara intrinsik. Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Ninik Ernawati selaku Kepala Bagian Umum dan Personalia di UB. Swalayan Syamsuna mengenai apakah terdapat jejang karir untuk karyawan di UB. Swalayan Syamsuna.

¹⁰⁶ Ninik Ernawati, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

“Di UB. Swalayan Syamsuna ini ada jenjang karir untuk karyawan, karyawan bisa naik jabatan jika memiliki kinerja yang baik, disiplin, dan rajin dalam beribadah.”¹⁰⁷

Dari data tersebut dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa karakteristik desain perusahaan di UB. Swalayan Syamsuna terdapat pekerjaan yang menantang, serta adanya jenjang karir bagi setiap karyawan.

9. Kebutuhan spiritualitas atau rohani karyawan

Faktor spiritualitas melibatkan kebutuhan akan makna, tujuan dan nilai-nilai yang lebih mendalam dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Ninik Ernawati selaku Kepala Bagian Umum dan Personalia di UB. Swalayan Syamsuna mengenai apakah terdapat kegiatan keislaman untuk karyawan di UB. Swalayan Syamsuna.

“Jadi di UB. Swalayan Syamsuna ini selain bekerja karyawan juga diharuskan untuk mengikuti kajian rutin minggu pagi, mengaji Al-Quran serta melaksanakan sholat dhuha”.¹⁰⁸

Dari data tersebut dan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa di UB Swalayan Syamsuna terdapat beberapa program keislaman yaitu kajian rutin minggu pagi, sholat dhuha dan sholat lima waktu, puasa sunnah, briefing karyawan, mengaji Al-Quran.

¹⁰⁷ Ninik Ernawati, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

¹⁰⁸ Ibid.

Berikut data loyalitas karyawan di UB. Swalayan Syamsuna tahun 2023:

Tabel 3.2 Presentase Absensi Keterlambatan, Absensi Kajian, Sholat Dhuha, Puasa Senin-Kamis dan Puasa Ayamul Bidh Tahun 2023 di UB.

Swalayan Syamsuna 1

NO	NAMA	KETERLAMBATAN	SHOLAT DHUHA	SENIN - KAMIS	AYAMUL BIDH	ABSENSI KAJIAN
1	Nur Indah Amini S	77	256	27	12	97
2	Affata Faiza Riski	83	193			63
3	Tri Edi Susanto	5	245			88
4	Dimas Putri Fantika Sari	31	241	1		72
5	Nusantari, SP	12	174	24	8	94
6	Arfiani, SE	44	148			86
7	Ashfa Fadhila, S.Ak	25	99			87
8	Ninik Ernawati	40	189	4		77
9	Dwi Ayuamah, SE	38	176	20	4	86
10	Mohamad Eza Asfahani	38	286			86
11	Mohammad Rois Al-amin	14	345	5		97
12	Fatma Kumalasari	2	101			96
13	Dana Iswara	168	51			50
14	Yahya Sufajar	6	151			94
15	Kholis Ainun Najib	70	39			63
16	Agustina Ambarwati	20	164			72
17	Hanin Asmari Ulfianti	37	156			83
18	Reni Eka Hidayat	62	162			83
19	Trias Marta Reyviani	26	188			88
20	Fera Kusumastuti	49	115	4		83
21	Dimas Fahmi Hidayat	66	5			52
22	Muhammad Wafiq Aziz	47	48			60
23	Desyanti Dwi Rahayu	1	103			91
24	Fais Nur Fahrudin	2	4			80
25	Ahmad Fauzan	37	66			69

Data nama-nama karyawan yang baru masuk di tahun 2023 :

1. Ashfa Fadhila, S.Ak
2. Fatma Kumalasari
3. Dimas Fahmi Hidayat
4. Fera Kusumastuti
5. Muhammad Wafiq Aziz
6. Desyanti Dwi Rahayu
7. Fais Nur Fahrudin

Dari data di atas dapat diketahui bahwa selama tahun 2023 karyawan di UB. Swalayan Syamsuna yang memiliki keterlambatan paling banyak adalah Dana Iswara sebanyak 168 keterlambatan sedangkan karyawan yang paling sedikit keterlambatan adalah Tri Edi Susanto yaitu sebanyak 5 keterlambatan selama satu tahun. Faiz dan Desyanti tidak dihitung karena masih termasuk karyawan baru dan belum ada setahun. Karyawan yang memiliki sholat dhuha terbanyak yaitu Mohammad Rois sebanyak 345 kali. Karyawan yang melakukan puasa sunnah terbanyak yaitu Nur Indah Amini. Dan karyawan yang sering mengikuti kajian rutin terbanyak adalah Mohammad Rois dan Nur Indah Amini yaitu sebanyak 97 kali. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang rajin melaksanakan kegiatan keislaman tetapi masih banyak melakukan keterlambatan, tetapi terdapat banyak juga karyawan yang rajin melaksanakan kegiatan keislaman dan memiliki keterlambatan yang sedikit.

D. Dampak Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Islami Terhadap Loyalitas Karyawan di UB. Swalayan Syamsuna

Saat nilai-nilai spiritualitas Islam menjadi bagian dari lingkungan kerja, karyawan cenderung merasa lebih terhubung secara emosional dengan perusahaan dan tujuan-tujuan yang diterapkan oleh perusahaan yang sejalan dengan nilai-nilai tersebut. Nilai-nilai spiritualitas Islam juga menekankan pentingnya integritas, kejujuran, dan keadilan dalam semua aspek kehidupan termasuk lingkungan kerja. Ketika nilai-nilai Islam diterapkan dengan konsisten, hal ini dapat membentuk budaya kerja yang positif dan membangun di mana karyawan merasa diperlakukan secara adil dan dihargai. Berdasarkan observasi peneliti di UB. Swalayan Syamsuna dampak penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam tidak hanya dirasakan pada level individu saja, tetapi juga dalam komunikasi dengan rekan kerja.¹⁰⁹ Lebih lanjut, dampak nilai

¹⁰⁹ Perusahaan UB. Swalayan Syamsuna, *Observasi*, 02 Januari 2024.

spiritualitas Islam juga dapat dirasakan di level organisasi secara keseluruhan. Berikut hasil wawancara peneliti dengan karyawan UB. Swalayan Syamsuna :

1. Level Individu

Tingkatan ini termanifestasi pada individu yang memiliki kemampuan merasakan tujuan dan makna terdalam di pekerjaan yang mereka lakukan. Aspek ini mencakup interaksi pekerja dengan pekerjaan sehari-hari pada tingkat personal. Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Fera selaku staf karyawan UB. Swalayan Syamsuna mengenai bagaimana dampak penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja terhadap karyawan di UB. Swalayan Syamsuna.

“Di UB. Swalayan Syamsuna ini, adanya kegiatan seperti kajian rutin dapat menambah ilmu dan ketakwaan kita, selain itu anjuran untuk melakukan sholat dhuha dapat menambah pahala untuk kita”¹¹⁰

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Ibu Tina selaku staf karyawan di UB. Swalayan Syamsuna.

“Adanya kegiatan seperti kajian rutin, sholat dhuha, dan mengaji di UB Swalayan Suamsuna ini dapat menambah keimanan kita, kita disini tidak hanya dituntut untuk bekerja saja tetapi juga untuk beribadah”.¹¹¹

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dampak penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam pada level individu dapat meningkatkan emosional karyawan dan menambah motivasi karyawan dalam bekerja.

2. Level Kelompok

Level kelompok mengacu pada tingkat perilaku manusia dalam kelompok dan berfokus pada komunikasi antar karyawan dan sesama karyawan yang lain. Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Dwi Ayuamah selaku Kepala Bagian di UB. Swalayan Syamsuna mengenai bagaimana dampak penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja terhadap masing-masing divisi kerja di UB. Swalayan Syamsuna.

¹¹⁰ Fera Kumumastuti, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

¹¹¹ Agustina Ambarwati, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

“Kalo pandangan saya mas, di sini kita tidak hanya dituntut untuk bekerja saja tapi juga untuk beribadah, dampaknya pada karyawan tentu positif seperti disiplin, kejujuran, sopan santun. Di harapkan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan”.¹¹²

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Ibu Ninik selaku staf Kepala Bagian di UB. Swalayan Syamsuna.

“Dampaknya dari adanya kegiatan-kegiatan keislaman ini untuk karyawan yaitu terjalinnya komunikasi yang baik dengan karyawan, kekeluargaan yang kuat, saling peduli, kejujuran dan menambah ketawwaan kita kepada Allah SWT”.¹¹³

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dampak penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam pada level kelompok dapat meningkatkan solidaritas seperti adanya rasa empati, tolong menolong, dan memperkuat ikatan dalam kelompok kerja.

3. Level Organisasi

Level organisasi mengacu pada kerangka kerja dari nilai-nilai organisasi yang mendorong pengalaman transenden pada karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia. Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Sugeng Rahayu Widodo selaku Direktur UB. Swalayan Syamsuna mengenai bagaimana dampak penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja terhadap perusahaan UB. Swalayan Syamsuna.

“Tentu penerapan tersebut akan berdampak positif terhadap kinerja pada karyawan UB. Swalayan Syamsuna diseluruh bagian, dan itu kita pantau di bagian-bagian itu, seperi apa dampak yang ada di sana, agar dalam melaksanakan pekerjaan tersebut lebih ikhlas, karena tujuanya bukan materi. jadi tidak terlalu berhitung disana, agar karyawan itu dapat bekerja dengan penuh kejujuran dalam memberikan pelayanan kepada konsuen dengan baik serta ramah, dan sebagainya.”¹¹⁴

¹¹² Dwi Ayuamah, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

¹¹³ Ninik Ernawati, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

¹¹⁴ Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dampak penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam pada level organisai memiliki dampak yang positif terhadap perusahaan, karyawan menjadi lebih rajin, disiplin dan jujur dalam melakukan pekerjaanya.



BAB IV

**ANALISIS IMPLEMENTASI NILAI-NILAI SPIRITUALITAS ISLAMI DI
UB. SWALAYAN SYAMSUNA DAN DAMPAKNYA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN**

A. Analisis Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Islami di UB. Swalayan Syamsuna

Dalam pandangan Ashmos dan Duchon menjelaskan bahwa spiritualitas di lingkungan kerja adalah kesadaran individu terhadap dimensinya sebagai makhluk spiritual yang memerlukan perhatian dan perawatan di tempat kerja, melibatkan nilai-nilai internal, pengalaman makna dan tujuan dalam pekerjaan, serta mengalami keterhubungan emosional dengan sesama dan komunitas di lingkungan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa, spiritualitas di tempat kerja adalah tentang menemukan dan menyatakan arti serta tujuan hidup, sambil menjalani relasi dengan sesama dan mengaitkannya dengan hal-hal yang lebih besar dari diri sendiri. Menurut Ashmos dan Duchon konsep nilai spiritualitas di tempat kerja terdiri dari tiga komponen, yaitu kehidupan dalam atau batin (*inner life*), pekerjaan yang bermakna, dan perasaan terhubung dan komunitas.¹¹⁵ Berdasarkan temuan hasil penelitian implementasi nilai-nilai spiritualitas di UB. Swalayan Syamsuna terdiri dari tiga komponen yaitu:

1. Kehidupan batin sebagai identitas spiritual

Komponen nilai spiritualitas di tempat kerja, dalam konteks dimensi kehidupan batin sebagai identitas spiritual di perusahaan, ini mencakup penilaian terhadap sejauh mana organisasi mengakomodasi dan memperhatikan aspek kehidupan batin individu, serta sejauh mana individu dapat mengekspresikan aspek spiritual mereka dalam pekerjaan sehari-hari.¹¹⁶

¹¹⁵ Rolland Epafra Fanggidae, "Peningkatan Komitmen Organisasional Dengan Pendekatan Spiritualitas di Tempat Kerja" (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2023), 25.

¹¹⁶ Ibid. 26.

Berdasarkan temuan peneliti, Implementasi nilai-nilai spiritualitas di UB. Swalayan Syamsuna menunjukkan bahwa pimpinan memberikan kemudahan setiap karyawan mengerjakan suatu hal yang bernilai ibadah yaitu dengan memberikan fasilitas ibadah seperti alat sholat, kitab Al-Qur'an dan mushola kepada karyawan di tempat kerja sehingga karyawan dapat dengan mudah dan tenang dalam menjalankan ibadah. Nilai-nilai ke-Islaman di tempat kerja bisa tegakan dan bisa dilakukan oleh setiap staf karyawan di tempat kerja dan didukung oleh perusahaan seperti adanya jam sholat lima waktu dan sholat Sunnah serta suasana kerja yang Islami dengan memutar kajian islam lewat pengeras suara disetiap ruangan pada pagi dan sore hari.

UB. Swalayan Syamsuna telah mengupayakan budaya kerja yang Islami dengan menerapkan peraturan-peraturan sesuai Syariat Islam pada tempat kerja, metode kerja, dan peraturan dalam menjalankan ibadah. penerapan peraturan tersebut perlu didukung dengan penuh kesadaran, mentaati peraturan bagi seluruh anggota perusahaan dan pengendalian diberlakukan bagi anggota yang melanggar peraturan perusahaan. Upaya ini perlu dukungan dari semua pihak yang terlibat baik dari karyawan maupun dari perusahaan supaya tidak ada kekurangan-kekurangan atau menimbulkan permasalahan dimasa yang akan datang.¹¹⁷

2. Makna dan tujuan dalam bekerja

Komponen nilai spiritualitas Islam di tempat kerja, dalam konteks dimensi makna dan tujuan dalam bekerja di perusahaan. Ini melibatkan penilaian terhadap sejauh mana tujuan individu sejalan dengan tujuan organisasi, serta sejauh mana individu merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan memberikan kontribusi positif baik bagi diri mereka sendiri maupun bagi orang lain.¹¹⁸

¹¹⁷ Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

¹¹⁸ Rolland Epafra Fanggidae, "*Peningkatan Komitmen Organisasional Dengan Pendekatan Spiritualitas di Tempat Kerja*" (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2023), 26.

Berdasarkan temuan peneliti, di UB. Swalayan Syamsuna nilai spiritualitas yang dipraktikkan berakar pada ajaran agama Islam. Oleh karena itu, sesuatu yang suci yang menjadi tujuan bersama bagi UB. Swalayan Syamsuna adalah ridho Allah SWT untuk mencapai surga. Surga sebagai hasil kesuksesan dan wujud kebahagiaan di akhirat merupakan tujuan terbesar dalam bekerja.

Penerapan program-program spiritualitas Islam seperti mengikuti kajian dan mengaji Al-Quran dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat menambah pengetahuan tentang Syariat Islam. pengetahuan ini dipahami sebagai ilmu yang berasal dari Allah SWT, melalui firmanNya, sabda Rasulullah SAW, dan hadis-hadis shahih perkataan para sahabat Rasulullah SAW. Ilmu agama merupakan hal yang mutlak yang harus dimiliki oleh seluruh manusia karena menjadi dasar bagi setiap aktivitas dan solusi atas segala permasalahan yang ada di dunia. Ilmu yang perlu dikuasai tidak hanya ilmu dunia saja melainkan ilmu agamalah yang paling utama, dan pertama harus dipahami oleh setiap manusia, hal ini termasuk karyawan yang ada di UB. Swalayan Syamsuna. Karyawan UB. Swalayan Syamsuna juga diwajibkan meneladani sifat-sifat nabi Muhammad SAW. Keteladanan ini tentang bagaimana harus berperilaku dan bersikap baik dalam pekerjaan serta memiliki sifat kejujuran dan amanah. Keteladanan ini harus ditunjukkan oleh semua anggota perusahaan, terutama pemimpin dan manajemen.

Dengan meneladani sifat-sifat Nabi Muhammad SAW karyawan dapat bekerja dan berperilaku dengan baik dan benar serta efektif dalam mengurangi setiap kesalahan-kesalahan pada pekerjaan. Penerapan nilai-nilai spiritualitas Islami di UB. Swalayan Syamsuna dapat membentuk pemahaman bahwa bekerja adalah sebagai sarana mencari keberkahan di dunia maupun di akhirat. Bekerja merupakan suatu ibadah jika dilakukan dengan niat yang ikhlas dan amanah.¹¹⁹

¹¹⁹ Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

3. Perasaan terhubung dan komunitas

Komponen spiritualitas Islam di tempat kerja, dalam konteks dimensi perasaan terhubung dengan komunitas di perusahaan, Ini melibatkan evaluasi terhadap sejauh mana individu merasa diakui, dihargai, dan didukung oleh komunitas kerja mereka, serta sejauh mana hubungan tersebut menciptakan rasa kebersamaan, kepercayaan, dan saling dukung di tempat kerja.¹²⁰

Berdasarkan temuan peneliti, penerapan nilai-nilai spiritualitas di UB. Swalayan Syamsuna merupakan proses pembelajaran yang berkelanjutan bagi setiap anggota didalam perusahaan. Penerapan nilai-nilai spiritualitas Islami di UB. Swalayan Syamsuna perlu di dukung dengan pengetahuan yang mendalam mengenai Syariat Islam dan kesadaran dalam mengamalkannya bagi seluruh karyawan yang ada di perusahaan. Nilai-nilai spiritualitas Islami di tempat kerja yang di terapkan oleh UB. Swalayan Syamsuna memang di ciptakan untuk mengoptimalkan kinerja para karyawannya. Nilai spiritualitas tersebut di terapkan melalui budaya kerja, aspek pelayanan kepada konsumen, penilaian pegawai dan evaluasi kerja.

Dalam budaya kerja nilai yang diterapkan UB. Swalayan Syamsuna adalah dengan mengupayakan nilai-nilai Islami dengan mengikuti atau meneladani sifat nabi yaitu *Siddiq, Amanah, Tabligh, Fatanah*, selain itu kebersihan, kerapian, disiplin, ketelitian dan bertanggungjawab. Untuk aspek pelayanan nilai spiritualitas Islami yang di terapkan adalah selalu berusaha memberikan layanan yang terbaik kepada pelanggan dengan pendekatan sahabat dan ramah dengan menerapkan prinsip 5S (Senyum, Sopan, Salam, Santun, Sopan dalam berbicara). Dan untuk evaluasi kinerja atas nilai spiritualitas yang diterapkan adalah kedisiplinan, kebersihan, kerapian, loyalitas, kerjasama dan komunikasi. Semua nilai-nilai tersebut

¹²⁰ Rolland Epafra Fanggidae, "Peningkatan Komitmen Organisasional Dengan Pendekatan Spiritualitas di Tempat Kerja" (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2023), 26.

dirurukan dalam berbagai program kegiatan nilai spiritualitas yang islami di UB. Swlayan Syamsuna.¹²¹

Berdasarkan kebijakan-kebijakan yang dimiliki oleh UB. Swlayan Syamsuna penulis dapat menganalisis bahwa penerapan nilai-nilai spiritualitas Islami di tempat kerja dapat memberikan dampak kearah yang lebih positif salam perusahaan, karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dalam pekerjaaannya dan lingkungan kerja menjadi lebih nyaman, kondusif dan persaingan yang sehat.¹²²

Hasil penelitian menjelaskan bahwa implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di UB. Swlayan Syamsuna sebanyak 60% karyawan melaksanakan program spiritualias Islam di tempat kerja dengan baik dan 40% sisanya masih belum menjalankan spiritualitas Islam dengan baik. Karyawan yang cenderung tidak memiliki nilai spiritualitas Islam dengan baik cenderung tidak puas terhadap pekerjaaannya dan tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Penerapan nilai spiritualias Islam di tempat kerja ini apabila dilaksanakan dengan baik akan memberikan dampak yang sangat besar kepada karyawan maupun perusahaan. Dampak yang di rasakan meliputi perubahan-perubahan kearah yang lebih positif. Dampak positif tersebut tidak hanya di rasakan oleh diri sendiri tetapi juga dalam berkomunikasi dengan sesama karyawan maupun dengan konsumen. Selain itu melalui program-program kegiatan yang dilakukan memberikan dampak yang optimal bagi kinerja kayawan. Selain itu perusahaan UB. Swlayan Syamsuna akan jauh berkembang dengan lebih pesat dengan memiliki banyak cabang dan akan terus berkembang.

¹²¹ Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 02 Januari 2024.

¹²² Perusahaan UB. Swlayan Syamsuan, *Observasi*, 02 Januari 2024.

B. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan di UB. Swalayan Syamsuna

Loyalitas karyawan merupakan bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin melalui keterlibatan dan komitmen mereka terhadap segala perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Komitmen ini bisa bersifat antar individu, antar kelompok atau bahkan komitmen pribadi. Dalam konteks ini, seorang karyawan menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadinya. Loyalitas memiliki dampak yang signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi, dengan potensi dampak negatif maupun positif. Tingkat loyalitas yang tinggi dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kelangsungan dan kemajuan dalam perusahaan.¹²³Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan harus diterapkan secara optimal agar dapat membentuk komitmen pada setiap individu. Dengan terbentuknya komitmen ini perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuan dalam bisnisnya sesuai dengan visi dan misi perusahaan.¹²⁴ Menurut Simamora, terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan antara lain :

1. Faktor Rasional

Aspek-aspek yang termasuk faktor rasional dalam faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan di UB. Swalayan Syamsuna melibatkan tersedianya fasilitas kerja, tingkat gaji, bonus dan jenjang karir. Dalam pelaksanaan faktor rasional tersebut hampir semua hal yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan diterapkan dan dijalankan di UB. Swalayan Syamsuna seperti adanya fasilitas-fasilitas penunjang pekerjaan yang lengkap di dalam perusahaan antara lain; peralatan untuk bekerja, ruang ibadah, tempat parkir karyawan, tersedianya air minum,

¹²³ Kristin Juwita & Umi Khalimah, “*Kosep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*”, (Malang:Literasi Nusantara Abadi,2021), 12.

¹²⁴ Soegandhi, V. M., “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.,” *Jurnal Agro* 1, No. 1 (2013): 808.

tindakan keselamatan kerja, BPJS ketenagakerjaan dan rekreasi. Sedangkan fasilitas di luar perusahaan seperti adanya pinjaman dan transportasi.

Adanya jenjang karir di UB. Swalayan Syamsuna sebagai suatu pertimbangan karyawan yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja selain itu terdapat pemberian gaji atau bonus kepada karyawan. Bonus diberikan kepada seluruh karyawan apabila mencapai target penjualan pada perusahaan. Di perusahaan UB. Swalayan Syamsuna gaji yang diberikan setiap satu bulan sekali masih dibawah upah minimum Kota/Kabupaten(UMK) sehingga terdapat beberapa karyawan yang masih kurang puas dengan gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan. Beberapa diantaranya mempertanyakan jumlah gaji/upah yang mereka terima masih belum sesuai dengan beban kerja yang mereka terima. Beberapa di antara mereka juga mempertanyakan kenaikan gaji bagi setiap karyawan tetapi permintaan tersebut masih belum dipenuhi oleh pimpinan UB. Swalayan Syamsuna.¹²⁵

2. Faktor Emosional

Aspek-aspek yang termasuk faktor emosional dalam faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan di UB. Swalayan Syamsuna melibatkan lingkungan kerja yang memberikan dukungan, pekerjaan yang menantang, perasaan aman karena perusahaan dianggap sebagai tempat bekerja jangka panjang, pekerjaan yang menyenangkan, kepemimpinan yang karismatik budaya kerja yang mendukung serta penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dalam pelaksanaan faktor emosional tersebut hampir semua hal yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan diterapkan dan dijalankan di UB. Swalayan Syamsuna.

Seperti halnya pekerjaan yang menantang, beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan di perusahaan. Beban kerja di UB. Swalayan Syamsuna dirasa masih terlalu

¹²⁵ Staff Karyawan UB. Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 2 Januari 2024.

berat bagi sebagian karyawan ditambah harus menjalankan program kegiatan keislaman di perusahaan. Salah satu faktor tersebut mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan, cara untuk mengurangi beban kerja tersebut adalah dengan penambahan personil. Penambahan personil karyawan akan membantu dalam setiap pekerjaan, meringankan beban dan lebih mudah menggapai hasil atau target yang diharapkan perusahaan.¹²⁶

Lingkungan kerja yang memberikan dukungan antara sesama tim di UB. Swalayan Syamsuna dianggap cukup baik. Pimpinan perusahaan memperlakukan para karyawan seperti keluarga. Dalam hal ini kerjasama tim yang baik dapat diwujudkan dengan seringnya komunikasi yang baik antara sesama karyawan, tidak saling menjatuhkan dan setiap karyawan harus memiliki pemahaman yang baik tentang tanggung jawab pekerjaannya masing-masing di dalam perusahaan.¹²⁷

Perasaan aman saat bekerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan karena mereka akan bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Para karyawan yang bekerja di UB. Swalayan Syamsuna merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya kepuasan ini tercermin dari kondisi fisik perusahaan. UB. Swalayan Syamsuna memiliki bangunan yang kokoh dan berkualitas serta tidak terdapat peralatan yang beresiko membahayakan karyawan. Selain itu, kepemilikan bangunan dan kewajiban pajak telah diatur dengan baik oleh pimpinan perusahaan.¹²⁸

Pimpinan yang berkharisma menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan adanya rasa kekeluargaan yang baik antar karyawan, dimana pimpinan selalu memberikan dorongan motivasi kepada karyawan dan memberikan

¹²⁶ Staf Karyawan UB. Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 2 Januari 2024.

¹²⁷ Ibid.

¹²⁸ Ibid.

perasaan nyaman dalam bekerja serta memberikan keleluasaan dalam memberikan saran dan mengungkapkan masalah yang dimilikinya.¹²⁹

Selanjutnya, penghargaan yang diberikan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Terdapat penghargaan di UB. Swalayan Syamsuna, adanya penghargaan atas prestasi yang telah diraih oleh karyawan akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Penghargaan ini diberikan bagi karyawan yang rajin dan disiplin dalam bekerja serta memiliki kinerja yang baik di perusahaan. Selain itu budaya kerja yang ada di UB. Swalayan Syamsuna cenderung kearah yang positif dan mendukung ikatan emosional karyawan dengan perusahaan. Seperti adanya komunikasi yang terbuka, keadilan dalam perlakuan setiap karyawan dan penegakan nilai-nilai yang positif dalam praktik kerja sehari-hari.¹³⁰

3. Faktor Spiritual

Faktor spiritual dalam hal ini juga mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yang melibatkan aspek-aspek yang terkait dengan kebutuhan individu. Kepuasan rohani karyawan, sikap perusahaan terhadap visi dan misi rohani, kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai keagamaan serta adanya kesempatan untuk melakukan aktivitas rohani, ini merupakan aspek-aspek yang berkaitan dengan kebutuhan spiritual karyawan. Dalam hal ini perusahaan UB. Swalayan Syamsuna sudah menjalankan berbagai bentuk kegiatan nilai-nilai spiritualitas Islam, seperti halnya menyediakan fasilitas-fasilitas kepada karyawan dalam menjalankan ibadah, mengikuti kajian keislaman rutin setiap minggu sekali, adanya jam sholat lima waktu dan sholatSunnah serta suasana kerja yang Islami dengan memutar kajian islam lewat pengeras suara di setiap ruangan pada pagi dan sore hari. Hal tersebut menunjukkan komitmen perusahaan terhadap nilai-nilai spiritualitas.¹³¹

¹²⁹ Staff Karyawan UB. Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 2 Januari 2024.

¹³⁰ Ibid.

¹³¹ Ibid.

Faktor- faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya supaya kinerja karyawan meningkat, komitmen karyawan, loyalitas karyawan dan prestasi kerja dapat dicapai perusahaan secara maksimal. Sebagian besar karyawan berpendapat kerja sama tim dan kekompakan setiap divisi di perusahaan merupakan faktor yang perlu diprioritaskan jika kerjasama tim baik maka beban dalam pekerjaan akan berkurang. Jika beban dalam pekerjaan berkurang maka target penjualan perusahaan dapat dengan mudah dicapai sehingga akhirnya dapat memberikan gaji yang lebih besar kepada setiap karyawan. Strategi dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan yang tepat dengan kebijakan didalam pekerjaan yang tepat dapat memperkuat kesadaran karyawan dalam memenuhi kewajibanya kepada perusahaan dengan bekerja secara professional sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja dan loyalitas karyawan. Tempat kerja yang Islami memudahkan karyawan dalam memenuhi kewajibanya kepada Allah SWT dengan menjadi pribadi yang lebih baik sehingga mendukung terciptanya motivasi kerja yang baik bagi karyawan.¹³²

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kebijakan perusahaan terhadap loyalitas kerja karyawan di UB. Swalayan Syamsuna hampir semua hal yang mempengaruhi loyalitas karyawan diterapkan dan dijalankan di UB. Swalayan Syamsuna. Terdapat beberapa faktor seperti beban kerja yang terlalu berat, gaji/upah, dan sifat setiap individu yang belum maksimal. Perlu adanya penambahan karyawan dan kenaikan gaji untuk meningkatkan loyalitas karyawan tersebut, selain itu perlu keselarasan antara tujuan karyawan dalam bekerja dan tujuan dari perusahaan.

¹³² Perusahaan UB. Swalayan Syamsuna, *Observasi*, 2 Januari 2024.

C. Analisis Dampak Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Di UB. Swalayan Syamsuna

Pemahaman tentang agama Islam dan kesadaran sebagai seorang muslim bagi karyawan akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya. Kontrak kerja antara perusahaan dengan karyawan yang telah disepakati sebelumnya harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kesepakatan tersebut. Pemenuhan kesepakatan antara manusia dalam hal baik hukumnya wajib di dalam agama Islam. kesadaran diri dalam memenuhi kontrak kerja dengan sebaik-baiknya menuntut tanggung jawab dan profesionalisme dalam bekerja. Kesadaran yang mendorong setiap karyawan untuk bekerja berdasarkan visi misi perusahaan dan peraturan yang harus ditaati dan dijalankan. Agama menjadi pendorong yang kuat sebagai landasan dan pondasi dalam hidup. Agama Islam merupakan agama yang memiliki prinsip dan konsep yang kokoh dalam mendorong nilai-nilai spiritualitas yang diterapkan dalam setiap kehidupan. Karena agama Islam memiliki tuntunan yang dapat meluruskan dan mengatur cara beribadah, berakhlak dan bermasyarakat.¹³³

Penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja dapat memiliki dampak yang signifikan pada berbagai aspek, dampak yang dirasakan meliputi perubahan-perubahan yang positif ataupun negatif baik langsung maupun tidak langsung. Dampak ini tidak hanya terasa dirasakan pada level individu saja, tetapi juga dalam komunikasi dengan rekan kerja. Lebih lanjut, dampak nilai spiritualitas Islam juga dapat dirasakan di level organisasi. Dalam pandangan Milliman, Spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak terhadap tiga level utama yaitu level individu, level kelompok, dan level organisasi.¹³⁴ Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa spiritualitas Islami

¹³³ M Haris Junianto, Siti Maroah, dan Mochamad Mochklas, "Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia International," *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 1, Nomor 1 (29 Maret 2021), 11.

¹³⁴ John Milliman, "Workplace Spirituality and Employee Work Attitude An Exploratory Empirical Assesment"., *Journal of Organizational Change Management*, Volume 16, Nomor 4 (2003), 428.

di UB. Swalayan Syamsuna memberikan dampak pada kinerja tidak hanya dirasakan secara individu saja, tetapi juga dalam kerjasama dan berinteraksi dengan rekan kerjanya, selain itu dampak spiritualitas Islam juga berdampak terhadap perusahaan, dampak tersebut meliputi¹³⁵:

1. Level Individu

Implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di UB. Swalayan Syamsuna pada level individu memiliki beberapa dampak yang dirasakan oleh para karyawan. Adanya penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam, para staf karyawan di UB. Swalayan Syamsuna diharapkan tidak hanya memandang suatu pekerjaan sebagai beban dan hanya untuk mencari nafkah saja akan tetapi mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu yang menyenangkan dan menantang serta bernilai ibadah.¹³⁶

Analisis yang didapat penulis dalam observasi dan wawancara dengan para karyawan di UB. Swalayan Syamsuna dampak penerapan spiritualitas Islam yang pertama adalah peningkatan kepatuhan dan kedisiplinan. Nilai-nilai tersebut tercermin dari staf karyawan dalam mentaati perintah Allah SWT dan disiplin dalam menjalankan ibadah seperti sholat lima waktu dan sholat sunnah, sehingga dapat membangun kedisiplinan karyawan dalam menjalani pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari. Kedua, peningkatan kesejahteraan emosional. Nilai-nilai spiritualitas Islam yang dijalankan seperti memiliki rasa syukur, sabar dan ikhlas akan membantu karyawan dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan dengan sikap yang lebih tenang dan positif sehingga meningkatkan kesejahteraan emosional serta kepuasan batin.

Ketiga adalah peningkatan kualitas hidup. Pemahaman akan tujuan yang lebih besar yaitu beribadah kepada Allah SWT dan mengabdikan kepada sesama sehingga dapat memberikan motivasi bagi para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajibannya serta meluruskan niat dan

¹³⁵ Perusahaan UB. Swalayan Syamsuna, Observasi, 2 Januari 2024.

¹³⁶ Sugeng Rahayu Widodo, Wawancara, 02 Januari 2024.

memandang bahwa bekerja sebagai ibadah kepada Allah SWT dengan niat yang ikhlas. Keempat adalah peningkatan etika dalam bekerja. Prinsip-prinsip seperti kejujuran, integritas dan tanggung jawab yang ditanamkan akan membentuk etika kerja yang tinggi pada karyawan hal ini ditunjukkan dalam pelayanan yang baik kepada konsumen dengan meneladani sifat-sifat yang ada dalam nabi Muhammad SAW.

Dampak yang terakhir adalah peningkatan kesadaran dan ketakwaan. Spiritualitas Islam akan mendorong karyawan dalam meningkatkan diri dan ketakwaan kepada Allah SWT, dengan melakukan introspeksi diri secara berkelanjutan. Dengan demikian, implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di UB. Swalayan Syamsuna pada tingkat individu memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk karakter, perilaku, kualitas hidup pribadi karyawan secara menyeluruh.¹³⁷

2. Level Kelompok

Implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di UB. Swalayan Syamsuna pada level kelompok memiliki beberapa dampak yang dirasakan oleh para karyawan. Pada tingkat kelompok spiritualitas Islam terdiri dari hubungan emosional, psikologis dan spiritual pekerja dalam sebuah tim dalam perusahaan.

Analisis yang didapat penulis dalam observasi dan wawancara dengan para karyawan di UB. Swalayan Syamsuna dampak penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam menunjukkan dampak yang positif dalam berinteraksi dan komunikasi sesama teman kerja. Dengan memiliki sikap solidaritas dan rasa kepedulian. Para karyawan akan dapat menciptakan ikatan yang lebih dalam antara rekan kerja, memberikan kebebasan untuk berbicara dan mengekspresikan diri, saling memberikan dukungan dengan sesama serta menghargai satu sama lain. Tingginya tingkat solidaritas dan kepedulian menjadi kunci dalam membangun hubungan yang positif antar

¹³⁷ Staf Karyawan UB. Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 2 Januari 2024.

staf karyawan, yang pada akhirnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat meningkatkan kinerja, prestasi dan citra perusahaan. Selain itu, dengan menanamkan sikap positif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka dapat menyelesaikannya dengan kerja sama tim yang tinggi dan efektif.

Dengan demikian, implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam pada tingkat kelompok tidak hanya memengaruhi dinamika internal kelompok, tetapi juga berpotensi untuk membawa dampak yang positif dan berkelanjutan pada masyarakat luas. Keadaan lingkungan kerja yang harmonis dan hubungan yang baik antara rekan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka. Kerjasama tim yang baik berpengaruh peningkatan produktivitas perusahaan, sedangkan hubungan yang baik antara rekan kerja akan berefek pada diri setiap individu tersebut dan dapat menimbulkan kenyamanan dalam setiap melakukan aktivitasnya.¹³⁸

3. Level Perusahaan

Implementasi nilai-nilai spiritualitas Islami di UB. Swalayan Syamsuna tidak terlepas dari penerapan strategi dan kebijakan terkait sumber daya manusianya dalam membentuk budaya kerja, kinerja, dan citra perusahaan secara keseluruhan.

Analisis yang didapat penulis dalam observasi dan wawancara dengan para karyawan di UB. Swalayan Syamsuna dampak penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam dapat dirasakan setiap anggota perusahaan. Nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam membentuk budaya kerja yang positif di dalam perusahaan. Budaya ini mendorong karyawan untuk berperilaku, bertanggung jawab dan meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam memberikan citra yang baik bagi perusahaan di mata masyarakat sebagai perusahaan yang Islami. selain itu, budaya kerja Islam berhubungan dengan asumsi dan

¹³⁸ Staf Karyawan UB. Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 2 Januari 2024.

memandang bahwa apa yang menjadi tujuan perusahaan lebih penting dari tujuan pribadinya hal ini menyebabkan beberapa karyawan mengalami penurunan loyalitasnya terhadap perusahaan.¹³⁹

Implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja dianggap sebagai jalan dalam meningkatkan motivasi, integritas dan kepuasan dalam bekerja. Spiritualitas di tempat kerja juga di anggap dapat memberikan kontribusi untuk mencapai keberhasilan bagi karyawan dalam bekerja di perusahaan. Setiap individu yang di tuntun dengan program spiritualitas Islami akan menghasilkan kebiasaan sifat yang baik dan memiliki moral yang baik, dan juga memungkinkan untuk memiliki sifat loyal, jujur, amanah, dan memiliki integritas. Spiritualitas Islami juga dapat meningkatkan karakter yang baik dalam setiap individu. Ketika seseorang mempunyai spiritualitas Islami, mereka akan lebih memiliki rasa afektif melekat pada perusahaan serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan.¹⁴⁰

Menurut pandangan Simamora, terjadinya loyalitas karyawan dapat di pengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor rasional, faktor emosional dan faktor spiritual sehingga dapat menyebabkan tingkat loyalitas setiap karyawan berbeda-beda. Apabila seorang karyawan merasa lingkungan tempat mereka bekerja memiliki bangunan yang menarik, fasilitas kerja yang disediakan memuaskan dan layak, tempat istirahat yang nyaman, terdapat fasilitas tempat beribadah yang baik, dan tempat parkir yang memadai, maka setiap karyawan akan cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan adanya rasa kekeluargaan yang tinggi dalam hubungan pekerjaan dan kerjasama yang baik dalam melakukan pekerjaan, maka setiap karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja di perusahaan yang akan membuat loyalitas karyawan tinggi terhadap perusahaan.

¹³⁹ Staf Karyawan UB. Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 2 Januari 2024.

¹⁴⁰ Armenio Rego dan Miguel Pina e Cunha, "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study". *Journal of Organizational Change Management* Vol. 21 No. 1, (2008), 73.

Adanya hubungan baik dan tingginya sifat menghargai setiap karyawan dari atasan akan mendorong dan memicu loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Jika karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan menantang, merasa hasil pekerjaan mereka sesuai dengan gaji yang diterima, dapat memperoleh kesempatan untuk naik jabatan, memiliki teman kerja yang dapat memberikan dukungan, semangat dalam bekerja dan mempunyai hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, karyawan tersebut akan cenderung melekat dengan perusahaan tempat bekerja.¹⁴¹

Berdasarkan temuan peneliti, kondisi kinerja di UB. Swalayan Syamsuna, salah satu penyebab menurunnya kinerja dan loyalitas karyawan adalah faktornya karena karyawan merasa beban kerjanya terlalu berat dan terlalu lelah dengan jam kerja lembur yang cukup sering di perusahaan. Karyawan UB. Swalayan Syamsuna cukup bertanggung jawab dan disiplin dari hal yang terkecil yaitu datang tepat waktu dan memakai sepatu dan seragam sesuai ketentuan perusahaan walaupun ada beberapa karyawan yang sedikit menyimpang perilakunya dan melakukan hal yang sesuka hatinya.

Penilaian kinerja yang dilakukan pimpinan perusahaan berdampak dalam jejang karir setiap karyawan dan jumlah gaji yang mereka terima. Penilaian yang dilakukan pimpinan UB. Swalayan Syamsuna di dasarkan pada perilaku yang baik dari setiap karyawan dalam hal mentaati peraturan kerja, disiplin, kejujuran dalam bekerja, bertanggung jawab dengan pekerjaannya, kemauan untuk belajar lebih banyak di perusahaan, kecepatan dan tanggap dalam melayani konsumen, perilaku dengan rekan sesama kerja karena budaya kerja di UB. Swalayan Syamsuna mengarah pada Spiritualitas Islam yang memiliki rasa kekeluargaan. Penilaian kinerja di UB, Swalayan Syamsuna dilakukan secara langsung dan diawasi setiap saat oleh HRD perusahaan UB. Swalayan Syamsuna.¹⁴²

¹⁴¹ H. Simamora, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (STIE YPKN, 2004), 132.

¹⁴² Perusahaan UB. Swalayan Syamsuna, *Observasi*, 2 Januari 2024.

Dalam penelitian yang dilakukan Rego dan Cunha menunjukkan bahwa ketika seseorang yang mempunyai spiritualitas dalam bekerja mereka akan lebih melekkan dalam perusahaan dan lebih efektif dalam melakukan pekerjaan serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan, dengan meningkatnya lingkungan spiritualitas dapat meningkatkan komitmen karyawan dan berdampak pada kinerja setiap individu dan organisasi, pengaruh positif tersebut yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan.¹⁴³

Berdasarkan hasil analisis penulis dampak implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di UB. Swalayan Syamsuna terhadap loyalitas karyawan belum sepenuhnya bisa membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebagian karyawan masih belum dapat memaknai pekerjaannya, beban kerja yang berat, gaji yang belum sesuai keinginan karyawan dan program kegiatan spiritualitas yang dilakukan di luar jam kerja membuat karyawan merasa terbebani sehingga sebagian karyawan memilih untuk keluar atau menundurkan diri. Sedangkan karyawan yang dapat memaknai pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang tinggi dan nyaman terhadap pekerjaannya.¹⁴⁴

Dengan demikian diperlukan keselarasan antara tujuan karyawan dalam bekerja dan tujuan perusahaan, agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai, target atau omset perusahaan tercapai dan perusahaan akan lebih cepat berkembang. Keberhasilan penerapan nilai-nilai spiritualitas Islami di perusahaan dapat dilihat dari sejauh mana terjadi keselarasan antara nilai-nilai yang di tanamkan perusahaan dan nilai-nilai yang diyakini oleh masing-masing individu. Apabila keselarasan ini tercapai dan didukung oleh lingkungan yang mendukung maka kinerja keseluruhan akan meningkat. Selain itu perusahaan perlu melakukan kegiatan evaluasi secara berkala dengan bentuk wawancara setiap divisi karyawan sehingga karyawan dapat

¹⁴³ Armenio Rego dan Miguel Pina e Cunha, "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study". *Journal of Organizational Change Management* Vol. 21 No. 1, (2008), 53-73.

¹⁴⁴ Perusahaan UB. Swalayan Syamsuna, Observasi, 2 Januari 2024.

menyampaikan keluh kesahnya tentang apa yang menjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan. Evaluasi tersebut di harapkan menjadi jalan untuk menyampaikan hak mereka sebagai karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menjelaskan pembahasan di atas maka dapat diambil beberapa kesimpulan :

1. Implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di UB. Swalayan Syamsuna terdiri dari tiga komponen yakni kehidupan dalam atau batin (*inner life*), pekerjaan yang bermakna, dan perasaan terhubung dan komunitas. Sebanyak 60% karyawan melaksanakan program spiritualitas Islam di tempat kerja dengan baik dan 40% sisanya masih belum menjalankan spiritualitas Islam dengan baik. Karyawan yang cenderung tidak memiliki nilai spiritualitas Islam dengan baik cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya dan tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di UB. Swalayan Syamsuna terdiri dari tiga faktor yakni faktor rasional, faktor emosional dan faktor spiritual. Faktor rasional melibatkan tersedianya fasilitas kerja, tingkat gaji, bonus dan jenjang karir. Faktor emosional melibatkan lingkungan kerja yang memberikan dukungan, pekerjaan yang menantang, perasaan aman karena perusahaan dianggap sebagai tempat bekerja jangka panjang, pekerjaan yang menyenangkan, kepemimpinan yang karismatik budaya kerja yang mendukung serta penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Sedangkan faktor spiritual melibatkan aspek-aspek yang terkait dengan kebutuhan individu seperti kepuasan rohani karyawan, sikap perusahaan terhadap visi dan misi rohani, kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai keagamaan serta adanya kesempatan untuk melakukan aktivitas rohani.
3. Implementasi nilai-nilai spiritualitas Islami di UB. Swalayan Syamsuna memberikan dampak pada level individu, level kelompok, dan level perusahaan. Dampak implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di

UB. Swalayan Syamsuna terhadap loyalitas karyawan belum sepenuhnya bisa membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebagian karyawan masih belum dapat memaknai pekerjaannya, beban kerja yang berat, gaji yang belum sesuai keinginan karyawan dan program kegiatan spiritualitas yang dilakukan di luar jam kerja membuat karyawan merasa terbebani sehingga sebagian karyawan memilih untuk keluar atau menundurkan diri. Sedangkan karyawan yang dapat memaknai pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang tinggi dan nyaman terhadap pekerjaannya. Dengan demikian di perlukan keselarasan antara tujuan karyawan dalam bekerja dan tujuan perusahaan, agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai, target atau omset perusahaan tercapai dan perusahaan akan lebih cepat berkembang. Keberhasilan penerapan nilai-nilai spiritualitas Islami di perusahaan dapat dilihat dari sejauh mana terjadi keselarasan antara nilai-nilai yang di tanamkan perusahaan dan nilai-nilai yang diyakini oleh masing-masing individu.

B. Saran

1. Dalam melakukan hubungan kerja, sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, loyalitas dan prestasi karyawan dalam bekerja dan merealisasikannya.
2. Penerapan nilai-nilai spiritualitas Islami telah memberikan pengaruh kearah yang lebih positif dan menjadikan perusahaan berkembang dengan pesat dan menaikkan pendapatan perusahaan, selain itu sebaiknya perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Karena sebagian karyawan bekerja untuk memperbaiki kehidupannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Dudung. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Kurnia Alam Semesta, 2003.
- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press, 2021.
- Ahmad Fauzy, dkk. *Metodologi Penelitian*. Banyumas: CV. Pena Persada, 2022.
- Aldy, Eva Fuad, dan Sujoko Efferin. “Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Berbasis Spiritualitas Pada Etnis Madura Di UD Selamat Jaya,” 2019.
- Alifia Seftin Oktriwina. *Teknik Pengolahan Data Kualitatif*. diakses 2 April 2023 <https://www.zenius.net/blog/teknik-pengolahan-data-kualitatif>.
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Armenio Rego dan Miguel Pina e Cunha: “Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an Empirical Study.” *Journal of Organizational Change Management* 21, no. 1 (2008): 53–75.
- Astakoni, I Made Purba, I Wayan Wardita, Ni Luh Putu Sariyani, dan Ni Wayan Wijayanti. “Kepemimpinan Spiritual, Spiritualitas Tempat Kerja, Spiritualitas Individu Dan Komitmen Organisasi; Model Intervening Dan Moderating,” 2021.
- Astriati, Yuniar Dwi. “Penerapan Gaya Kepemimpinan Berbasis Spiritual di Perusahaan Percetakan Mangrove Yogyakarta.” *UPY Business and Management Journal (UMBJ)* 1, No. 2 (4 Juli 2022): 35–42.
- Awwalin Sholihah dan Muchtim Humaidi. “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada BMT Amanah Mandiri Purwanto.” *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 3, no. 1 (13 Juli 2023): 41–52.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2001.
- Christian, Ivan Adriandiva, dan Meily Margaretha. “Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Satria Mandiri Semesta” 6, No. 4 (2021).
- David A. Leeming, Kathryn Madden, Stanton Marlan. *Encyclopedia of Psychology and Religion*. New York: Springer Reference.
- Desi Nur Safitri dan Iza Hanifuddin. “Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo.” *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 2, No. 1 (30 Juni 2022).
- Dewi, Indah Mustika. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru Abstrak” 3, No. 1 (2016).
- Didin dan Hendri Tanjung, Hafidzuddin. *Manajemen Syariah dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Dr. Imran, MA. *Aspek Spiritualitas Dalam Kinerja*. Magelang: UNIMMA PRESS, 2018.

- Dr. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Epafras Fanggalda, Rolland. *Peningkatan Komitmen Organisasional Dengan Pendekatan Spiritualitas di Tempat Kerja*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2023.
- Fortuna, Ema Bilda. "Pentingnya Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan,".
- Hanafi, Rindyah. "Pengaruh Store Atmosphere, Hedonic Shopping, Dan Promosi Terhadap Impulsive Buying." *Jurnal Ekomaks : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi* 8, no. 2 (17 November 2019): 87–96.
- Harahap, Sofyan S. *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Jalaluddin dan Ramayulis. *Pengantar Ilmu Jiwa Agama*. Jakarta: Kalam Mulia, 1998.
- J.F Milliman, A.J Czaplewski, Ferguson J. "Workplace Spirituality and Employee Work Attitude An Eksploratory Empirical Assessment." *Journal of Organizational Change Management* 16 No 4 (2003).
- Junianto, M Haris, Siti Maroah, dan Mochamad Mochklas. "Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia International." *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1, no. 1 (29 Maret 2021): 8.
- Karakas, Fahri. "Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review." *Journal of Business Ethics* 94, no. 1 (Juni 2010): 89–106.
- 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).
- Kuntowijoyo. *Islam sebagai Ilmu: Epistemologi, Metodologi, dan Etika*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 2007.
- Lexy J. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Milliman, John. "Workplace Spirituality and Employee Work Attitude An Exploratory Empirical Assesment." *Journal of Organizational Change Management* 16, no. 4 (2003): 426–47.
- Mirawati dan Sitti Aisyah. "Mewujudkan Organisasi Spiritual Melalui Sistem Pengendalian Manajemen Mutu Iso 14001:2015 Berlandaskan Spiritualisme." *Jurnal Assets, UIN Alauddin Makassar* Volume 8, Nomor 2, (2018).
- Mohamad Djasuli dan Gita Arasy Harwida. "Analisis Etos Kerja Spiritual terhadap Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Negeri Sipil (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Sampang)," 7.
- Moh.Nazir. *Penelitian Kualitatif*. Bogor: Gia Indonesia, 2011.
- Moleong, Lexi. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.

- Nasr, Seyyed Hossein. *The Knowledge and The Sacred*, terj. Suharsono, et. al. dengan judul *Inteligensi dan Spiritualitas Agama-Agama*,. Depok: Inisiasi Press, 2004.
- Nurtjahja Moegni dan Badri Munir Sukoco. “Pengaruh Psychological Capital dan Komitmen terhadap Organisasi pada Innovative Work Behaviors: Efek Moderasi Procedural Fairness.” *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Universitas Airlangga. Hasil Penelitian, tidak diterbitkan. Diunduh pada 29 April 2015*.
- Osman-Gani, AAhad M., Junaidah Hashim, dan Yusof Ismail. “Establishing Linkages between Religiosity and Spirituality on Employee Performance.” *Employee Relations* 35, no. 4 (21 Juni 2013): 360–76.
- Pambudi. “Sebuah laporan dari karyawan.” *Swasembada*. March 29, 2007.
- Putro, Taufik Achmad Dwi, dan Bagus Riyono. “Islamic Work Ethic: Nilai-Nilai Spiritualitas Islam Pada PT. Andromeda.” *Psikoislamedia Jurnal Psikologi* 4 (2019).
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press, 2011.
- Riset Swasembada. “Penerapan Nilai-Nilai Spiritualitas di Perusahaan.” *Jakarta : Swasembada No. 05/XXIII/1-14 Maret 2007.*, Hal 34.
- Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA, 2006.
- Rosyad, Ilyas, Sari Narulita, dan Andy Hadiyanto. “Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Nilai-Nilai Spiritualitas Islam.” *Jurnal Online Studi Al-Qur’an* 11, no. 2 (1 Juli 2015): 145–56.
- Salim dkk. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu sosial, Keagamaan dan Pendidikan*. Bandung,: Ciptapustaka Media, 2012.
- Sapto Haryoko dkk., *Analisis Data Penelitian Kualitatif(Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar, 2020.
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan, 2000.
- Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN, 2004.
- Soegandhi, V. M. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.” *Jurnal Agro* 1, no. 1 (2013): 808–19.
- Suaedy, Ahmad. *Spiritualitas dan Modernitas Antara Konvergensi dan Devergensi” dalam Agama, Spiritulitas Baru dan Keadilan Perspektif Islam*, ed. Elga Sarapung, dkk (. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Suwarsi, Sri, dan Rusman Frendika. “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung” 6, No. 1 (2020).
- Toyyibi, Abdul Majid, dan Azzah Amaliyah. “Differensiasi Penerapan Nilai Spritualitas Pada Etos Kerja Karyawan BMT Sidogiri Dan BMT Nurul Iman,” 2022.
- Wicaksono, Bayu. “Pengaruh Kepuasan Kerja, loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada PT Vision Land

- Bagian Packing).” *Thesis. Fakultas Ekonomi. Universitas Stibank Semarang*, 2012.
- W.J.S. Poerwadarminta. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1986.
- Yhora Listy Adhara dkk. “Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut.” *Journal of Knowledge Management* Vol. 13; No. 1 (2019).
- Yhora Listy Adhara dkk. “Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut.” *Journal of Knowledge Management* 13; . 1 (2019).
- Yogatama, Leo Agung Manggala, dan Nilam Widyarini. “Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis.” *Jurnal Psikologi* 42, no. 1 (1 April 2015): 1.

Referensi Wawancara

- Sugeng Rahayu Widodo, Wawancara, 02 Januari 2024.
- Ninik Ernawati, Wawancara, 02 Januari 2024.
- Dwi Ayuamah, Wawancara, 02 Januari 2024.
- Fera Kusumawati, Wawancara, 02 Januari 2024.
- Agustina Ambarwati, Wawancara, 02 Januari 2024.
- Tri Edi S., Wawancara, 02 Januari 2024.
- Indah, Wawancara, 02 Januari 2024.

