

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia ialah faktor strategis dalam organisasi profit maupun non-profit. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu bisnis merupakan tujuan utama dari **manajemen** sumber daya manusia, sebuah disiplin dalam bidang ilmu manajemen, baik yang berkenaan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial maupun fungsi-fungsi operasional.¹ Sumber daya manusia adalah gagasan bahwa individu memiliki keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang secara ekonomi bernilai bagi organisasi. Keterampilan dan pengetahuan merupakan modal karena dapat meningkatkan produktivitas. Dengan kata lain, orang menambah nilai bagi perusahaan sejauh mereka akan melakukan layanan di masa depan. Sebagian dari nilai ini ditambahkan secara langsung dengan mengubah produk perusahaan, tetapi sebagian besar kurang berwujud, yang terdiri dari pemecahan masalah, mengkoordinasikan pekerjaan departemen, dan melakukan penilaian dalam situasi baru.²

Dalam rangka meningkatkan efisiensi bisnis, daya saing, kesuksesan, dan untuk memastikan keberlanjutan, secara umum disepakati bahwa fokusnya juga harus pada pemenuhan kebutuhan karyawan dengan menyediakan kondisi kerja yang baik. Memperkuat pentingnya kepuasan karyawan dan fakta bahwa produktivitas mereka secara krusial berdampak pada keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Peningkatan tingkat kepuasan karyawan secara keseluruhan juga meningkatkan tingkat retensi. Lingkungan kerja dan kondisi kerja sangat penting dalam konteks ini. Situasi yang ideal adalah karyawan merasa puas dengan kondisi dan lingkungan kerja mereka. Pentingnya lingkungan kerja

¹Tjutu Yuniarsih dan Mochammad Dudih Sugiharto, "Human Resource Management Model To Create Superior Performance," *International Journal of Education* 9, no. 1 (2016): 74–81.

²Muhammad Rafiq et al., "Human Resource Management: Theory To Practice: Evidences From Literature," *International Journal of Management Research and Emerging Sciences* 9, no. 1 (2019): 31–38.

dalam hal meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan.³

Penerapan konsep manajemen sumber daya manusia diarahkan pada perilaku individu yang dapat selaras dengan tuntutan situasi (lingkungan) untuk menampilkan kinerja yang unggul. Kinerja SDM adalah hasil kerja atau output yang diperoleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sumber daya manusia ditunjukkan dengan pencapaian target pekerjaan individu dan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan penilaian kinerja yang transparan, obyektif, otentik, dan akuntabel.⁴

Pelatihan dan pendidikan untuk sumber daya manusia, menciptakan situasi yang saling menguntungkan baik bagi karyawan (peluang kerja dan karir di masa depan) dan bagi perusahaan (profitabilitas dan kesuksesan). Kehadiran keberlanjutan dalam HRM dapat diungkap melalui pengembangan karyawan melalui pelatihan di tempat kerja, yang dapat dilihat sebagai pendekatan penghematan biaya, hal ini, pada gilirannya, menghasilkan peningkatan motivasi kerja, serta pemberian pengetahuan dan bimbingan kepada karyawan baru. Mengirimkan pesan bahwa melalui pelatihan dan pengembangan, perusahaan tertarik pada retensi jangka panjang mereka. Pengembangan karyawan juga dapat dilihat sebagai mekanisme untuk membantu individu dalam mencapai tujuan pengembangan diri dan pengayaan diri mereka sendiri atau sebagai kesempatan belajar yang dilihat sebagai investasi "berkelanjutan" dalam personalia.⁵

2. *Islamic Work Ethic (Etika Kerja Islami)*

Etika kerja adalah kumpulan aturan yang ditentukan suatu entitas yang berguna dalam mengendalikan tingkah laku karyawan serta menjamin bahwasanya mereka patuh pada standar yang ditentukan tersebut.⁶ Etika kerja Islami adalah sistem prinsip moral

³Adriana Anamaria Davidescu et al., "Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees Implications for Sustainable Human Resource Management," *Sustainability* 12 (2020): 1–53.

⁴Tjutju Yuniarsih dan Mochammad Dudih Sugiharto, "Human Resource Management Model To Create Superior Performance," *International Journal of Education* 9, no. 1 (2016): 74–81.

⁵Adriana Anamaria Davidescu et al., "Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees Implications for Sustainable Human Resource Management," *Sustainability* 12 (2020): 1–53.

⁶Kuntarno Noor Aflah et al., "Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction," *Journal of*

yang menetapkan batasan antara yang baik dan yang salah dalam bahasan Islam.⁷ Nilai-nilai Islam sudah tertanam kuat di tempat kerja, yang mendorong individu untuk bekerja secara etis dengan mendorong mereka melampaui tanggung jawab individu yang telah ditetapkan.⁸

Etika kerja Islami adalah perbuatan mulia untuk membantu menjaga keseimbangan dalam diri seseorang kehidupan sosial. Tingkat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, biasanya seseorang menghasilkan penghindaran yang tidak etis dari praktek dan akumulasi kekayaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa etika kerja Islami mengikat seseorang untuk melakukan perbuatan baik dan menjauhi perbuatan buruk.⁹ Allah SWT mengatakan dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَمِنْ بَيْنِكُمْ مِمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakan, “Bekerjalah, karena jika Allah melihatnya, maka Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan melihatnya. Ketika kamu kembali kepada Allah, Yang Mengetahui yang nyata dan yang ghaib, Dia akan memberitahukan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹⁰

Komitmen yang kuat terhadap usaha keras dan ketekunan dipandang sebagai syarat dalam etika kerja Islami. Orang yang cakap dianggap bertanggung jawab untuk mengeluarkan upaya yang diperlukan sebagai bagian dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Asian Finance, Economics and Business 8, no. 1 (2021): 997–1007, <https://doi.org/10.13106/ja>

⁷Mochamad Vrans Romi et al., “Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior To Improve The Job Satisfaction And Organizational Commitment Of Higher Education Lecturers In Indonesia,” *International Journal of Higher Education* 9, no. 2 (2020): 78–84, <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p78>.

⁸M Iqbal Nurfaizi dan Muafi, “The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation,”: 120–29.

⁹Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, dan Muhammad Asadullah, “Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance,” *Journal of Islamic Business and Management* 12, no. 01 (2022): 111–24.

¹⁰Al-Qur’an, at-Taubah ayat 105, *Al-Qur’an Terjemah Bahasa Indonesia*, (Kudus: Menara Kudus), 203.

Karyawan yang menganggap organisasinya etis dan mematuhi etika adalah lebih cenderung merasa bahwa organisasi mereka memperlakukan mereka dengan adil. Pada akhirnya, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja mereka dan menumbuhkan sikap kerja yang positif, sehingga mereka secara aktif mengejar tujuan organisasi dan memiliki kecenderungan yang kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan.¹¹

Ada empat dimensi dalam *islamic work ethic* yaitu:¹²

a. *Effort* (upaya)

Etika kerja Islam sangat menekankan pada upaya yang tulus, menunjukkan komitmen, dan tidak hanya bergantung pada hasil. Dalam Islam, usaha dan niat yang tulus lebih penting daripada keberhasilan atau kegagalan.

b. *Responsible behavior* (perilaku yang bertanggung jawab)

Perilaku yang bertanggung jawab dalam pekerjaan didorong oleh etika kerja Islam. Hal ini mencakup melaksanakan tugas secara efektif, menghormati hak-hak orang lain, tidak menyalahgunakan wewenang atau sumber daya, serta menjunjung tinggi kejujuran serta komitmen dalam segala urusan. Bekerja dengan penuh tanggung jawab merupakan bagian dari ketaatan kepada Allah dalam Islam.

c. *Competition* (persaingan)

Etika kerja Islam menekankan persaingan sehat yang menjunjung tinggi nilai-nilai integritas dan keadilan. Menjunjung tinggi cita-cita Islam, seperti menghormati hak-hak orang lain, menahan diri dari kecurangan, dan tidak merugikan orang lain secara tidak adil, diperlukan ketika terlibat dalam persaingan dalam bisnis atau tempat kerja.

d. *Transparency* (transparansi)

Islam mendorong keterbukaan di semua bidang kehidupan, termasuk tempat kerja. Hal ini mencakup pemberian informasi yang akurat, jujur, dan transparan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Integritas dalam menangani uang dan sumber daya yang dipercayakan kepada kita merupakan aspek lain dari transparansi.

¹¹Alborz Gheitani et al., "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on The Relationship Between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector," 2018.

¹²Udin Udin et al., "Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships," *SAGE Open* 12, no. 1 (2022): 1–12, <https://doi.org/10.1177/21582440221085263>.

3. *Workplace Spirituality* (Spiritualitas di Tempat Kerja)

Spiritualitas sebagai perasaan yang sangat diperlukan yang dikaitkan dengan diri sendiri, masyarakat, dan alam semesta secara keseluruhan. Mereka berpendapat bahwa spiritualitas adalah salah satu sifat individu dan bersifat sangat pribadi.¹³ Perusahaan yang mengadopsi budaya spiritual sadar bahwasanya setiap individu mempunyai jiwa dan semangat, menginginkan tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka, keinginan untuk terlibat dengan orang lain, dan mengidentifikasi diri mereka sebagai anggota komunitas.¹⁴

Budaya organisasi berbasis spiritualitas adalah yang paling produktif, dan dengan memaksimalkan produktivitas, mereka mencapai dominasi di pasar. Selain itu, bukti-bukti yang muncul menunjukkan bahwa tempat kerja yang sehat secara spiritual memiliki kinerja yang lebih baik. Kebutuhan spiritual di tempat kerja berdampak positif terhadap kesehatan dan kesejahteraan psikologis.¹⁵ Karyawan yang bekerja di organisasi yang mereka anggap spiritual tidak terlalu takut, lebih beretika, dan lebih berkomitmen. Dan, bahwa tempat kerja yang lebih manusiawi tidak hanya lebih produktif, tetapi juga lebih fleksibel dan kreatif.¹⁶

Setiap orang dalam masyarakat mempunyai tugas tertentu yang kerjanya wajib dilakukan untuk menjaga ketertiban dunia. Disarankan agar karyawan mengintegrasikan spiritualitas ke dalam visi, misi, kebijakan, dan praktik organisasi sehingga potensi spiritualitas di tempat kerja bisa dirasakan disetiap aspek kehidupan kerja.¹⁷

Spiritualitas di tempat kerja mengacu pada seperangkat cita-cita organisasi yang menciptakan budaya di mana karyawan didorong untuk memiliki pengalaman transenden melalui pekerjaan

¹³S. Pavan Kumar, "Workplace Spirituality as an Antecedent of University Teachers Subjective Well-being: Mediating Role of Job Satisfaction and Job Performance," *Journal of Engineering Education Transformations* 33 (2020): 137–46.

¹⁴Suciariani dan Mutiara Sibarani Panggabean, "Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Employee Creativity di Mediasi Intrinsic Motivation dan Psychological Empowerment Pada Industri Asuransi di Masa Pandemic Covid 19,": 96–117.

¹⁵Margaret Benefiel, Louis W Fry, dan David Geigle, "Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research," *Psychology of Religion and Spirituality* · 6, no. 3 (2014): 175–87, <https://doi.org/10.1037/a0036597>.

¹⁶Louis W Fry, "Toward A Theory Of Ethical And Spiritual Corporate Social Responsibility Through Spiritual Leadership," *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility*, 2005, 47–83.

¹⁷S. Pavan Kumar, "Workplace Spirituality as an Antecedent of University Teachers Subjective Well-being: Mediating Role of Job Satisfaction and Job Performance," *Journal of Engineering Education Transformations* 33 (2020): 137–46.

mereka. Budaya ini menumbuhkan sentimen hubungan, kasih sayang, dan kegembiraan di antara para karyawan. Spiritualitas di tempat kerja harus menunjukkan manfaatnya dengan mempengaruhi kinerja, perputaran karyawan, dan produktivitas serta kriteria efektivitas lain yang relevan.¹⁸

Spiritualitas di tempat kerja sebagai keadaan atau pengalaman karyawan yang dapat memberikan mereka arahan atau makna atau memberikan perasaan atas pengertian, dukungan, keutuhan batin. Spiritualitas di tempat kerja mengacu pada keinginan dan upaya karyawan untuk menghayati nilai-nilai mereka secara lebih penuh di tempat kerja dan upaya organisasi untuk mendukung pertumbuhan spiritual mereka.¹⁹

Meningkatkan kepercayaan di antara orang-orang dan meningkatkan keterhubungan, menciptakan lingkungan kerja organisasi yang lebih termotivasi sebagai manfaat dari spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja sangat penting tidak hanya karena mengarah pada peningkatan pertumbuhan pribadi tetapi juga untuk meningkatkan kontrak psikologis antara atasan dan karyawan. Sederhananya, tujuan spiritualitas adalah untuk mencapai potensi pribadi yang lebih tinggi yang mengarah pada kreativitas, komitmen, dan motivasi karyawan yang lebih besar.²⁰

Workplace spirituality mengaitkan berbagai aspek padanya. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja di tempat kerja meliputi pekerjaan yang menyenangkan, yang mengacu pada sejauh mana seseorang menganggap pekerjaan mereka bermakna. Koneksi mengacu pada hubungan yang mendalam dan bermakna yang terjalin antara individu, khususnya pekerja dan individu lainnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa adanya perasaan yang mendalam mengenai pekerjaan dan keterkaitannya dengan pihak lain. Sejalannya bisnis dengan nilai-nilai perusahaan

¹⁸Louis W Fry, "Toward A Theory Of Ethical And Spiritual Corporate Social Responsibility Through Spiritual Leadership," *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility*, 2005, 47–83.

¹⁹Chiyem Lucky Nwanzu dan Sunday Samson Babalola, "Effect of Workplace Spirituality on Perceived Organizational Support and Job Performance among University Administrative Employees," *Contemporary Management Research* 17, no. 2 (2021): 127–55, <https://doi.org/10.7903/cmr.20349>.

²⁰Vimansha R. Ranasinghe dan Samantha M. Samarasinghe, "The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior," *International Business Research* 12, no. 12 (2019): 29–38.

mengacu pada sejauh mana nilai-nilai dan keyakinan individu selaras dengan nilai-nilai perusahaan.²¹

Menurut Islam, spiritualitas memiliki tiga konsep yaitu: *taqarrub*, *muraqabah* dan *istiqamah*.²²

- a. *Taqarrub* adalah segala tindakan yang dilakukan untuk mendekatkan diri kepada Allah (Tuhan). Seperti yang tercantum dalam Al-Quran, khususnya dalam Surat Az-Zariyat ayat 50, yang merupakan firman Allah SWT:

فَقَرُّوا إِلَى اللَّهِ فَلَئِنِّي لَكُمْ مِّنْهُ نَذِيرٌ مُّبِينٌ ج

Artinya: “Maka segeralah kembali kepada (menaati) Allah. Sungguh, saya adalah peringatan yang jelas dari Allah kepadamu.”²³

Sesuai dengan sistem spiritual, sangat penting bagi semua individu untuk mematuhi arahan Tuhan dan menahan diri untuk tidak terlibat dalam kegiatan apa pun yang dilarang-Nya, baik yang bersifat fisik maupun spiritual.

- b. *Muraqabah* mengacu pada kewaspadaan terhadap serangan penyakit spiritual yang akan datang. Penting bagi manusia untuk memahami bahwa Setan, kekuatan jahat, terus-menerus mencari metode untuk menyerang dan menggoda manusia agar tidak menaati larangan Allah. Menghindari kelemahan diri yang dapat menyebabkan seseorang tidak menaati Allah memerlukan kehati-hatian. Landasan *muraqabah* adalah keyakinan bahwa Allah senantiasa memantau dan mengamati gerak manusia.²⁴ Sesuai dengan QS. Asy-Syu'ara: 218-219:

الَّذِي يَرَاكَ حِينَ تَقُومُ (٢١٨) وَتَقْلُبُكَ فِي السُّجُودِ (٢١٩)

Artinya: “Yang melihat engkau ketika engkau berdiri (untuk salat). Dan (melihat) perubahan gerakan badanmu diantara orang-orang yang sujud.”²⁵

²¹Suciarani dan Mutiara Sibarani Panggabean, “Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Employee Creativity di Mediasi Intrinsic Motivation dan Psychological Empowerment Pada Industri Asuransi di Masa Pandemic Covid 19,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi* 10, no. 1 (2023): 96–117.

²²Wiwiek Rabiatal Adawiyah dan Bambang Agus Pramuka, “Scaling the Notion of Islamic Spirituality in the Workplace,” *Journal of Management Development*, 2017.

²³Al-Qur'an, Az-Zariyat ayat 50, *Al-Qur'an Terjemah Bahasa Indonesia*, (Kudus: Menara Kudus), 522.

²⁴Wiwiek Rabiatal Adawiyah dan Bambang Agus Pramuka, “Scaling the Notion of Islamic Spirituality in the Workplace,” *Journal of Management Development*, 2017.

²⁵Al-Qur'an, asy-Syu'ara ayat 218-219, *Al-Qur'an Terjemah Bahasa Indonesia*, (Kudus: Menara Kudus), 376.

- c. Istiqomah diartikan dengan teguh mengikuti jalan yang benar. Setiap tindakan yang mencakup pertumbuhan spiritual dan kemajuan seorang Muslim memerlukan individu mulia yang mewujudkan kualitas ini, yang merupakan salah satu perintah Allah. Istiqomah adalah ibadah yang mengharuskan seseorang melaksanakan salah satu kewajiban agamanya, seperti mengucapkan syahadat, menunaikan shalat lima waktu, berpuasa ramadhan, bersedekah, dan haji.²⁶

Istiqomah dan hubungannya dengan taqorrub dan muraqobah membentuk landasan spiritualitas tempat kerja Islam Landasan pertama didasarkan pada “Aqidah Sahihah” (Iman yang Benar). Tempat kerja Islam menolak pengembangan spiritual apa pun, yang tidak didasarkan pada hal ini, atau berada di luar batas-batasnya. Sistem spiritual Islam hanya menerima konsep jiwa atau pengembangan spiritual apa pun yang bertujuan untuk mencapai apa pun yang diperbolehkan atau diatur oleh ajaran Islam (Syariah).²⁷ Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam QS. Al-Hujurat ayat 15:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ لَمْ يَرْتَابُوا وَجَاهَدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ قَلَىٰ أَوْلِيَّكَ هُمُ الصَّادِقُونَ

Artinya: “Sesungguhnya, orang-orang yang benar-benar beriman adalah mereka yang meyakini Allah dan Rasul-Nya tanpa keraguan sedikit pun. Mereka berjuang dengan sepenuh hati dan menggunakan harta serta jiwa mereka di jalan Allah. Mereka inilah yang sesungguhnya jujur dalam keimanan mereka..”²⁸

Orang-orang yang bekerja sering kali memandang spiritualitas sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan mereka di tempat kerja. Agama membantu pertumbuhan spiritualitas. Standar yang sah untuk mengevaluasi dampak spiritualitas pada sebuah bisnis adalah kapasitasnya untuk mempromosikan moral dan praktik yang baik. Mengembangkan

²⁶Eka Pariyanti dan Rinnanik, “Mengurangi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja melalui Spiritual Islami dan Kepuasan Kerja Karyawan Eka,” *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 27, no. 2 (2020): 179–90.

²⁷Wiwiek Rabiatul Adawiyah dan Bambang Agus Pramuka, “Scaling the Notion of Islamic Spirituality in the Workplace,” *Journal of Management Development*, 2017.

²⁸Al-Qur’an, al-Hujarat ayat 15, *Al-Qur’an Terjemah Bahasa Indonesia*, (Kudus: Menara Kudus), 517.

perilaku positif yang bermanfaat bagi karyawan adalah seberapa banyak manajer efektif yang terlibat dalam latihan spiritual.²⁹

Ada lima dimensi dalam *workplace spirituality* yaitu.³⁰

- a. Rasa kebersamaan tim
Rasa kebersamaan dalam tim mengungkapkan semangat tim, rasa saling peduli antar karyawan, rasa kebersamaan, dan tujuan bersama.
- b. Keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan individu
Keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan individu mengacu pada kesatuan antara keuntungan perusahaan dan kehidupan batin karyawan.
- c. Rasa berkontribusi terhadap komunitas
Rasa berkontribusi terhadap masyarakat mewakili perasaan karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi masyarakat.
- d. Rasa kenikmatan dalam bekerja
Rasa senang dalam bekerja merupakan ekspresi dari suatu niat gembira dan senang dalam bekerja.
- e. Peluang untuk kehidupan batin
Peluang kehidupan batin mengacu pada bagaimana organisasi menghormati spiritualitas dan nilai-nilai spiritual karyawannya.

4. *Intrinsic Motivation* (Motivasi Intrinsik)

Motivasi intrinsik yakni bentuk motivasi yang muncul dari dalam diri individu. Artinya, seseorang tidak bertindak berlandaskan faktor atau dorongan dari luar, melainkan lebih pada motivasi internal mereka sendiri. Jika seseorang sudah terpengaruh oleh dorongan dalam dirinya akan lebih mudah untuk mengambil tindakan bahkan bisa menjadi motivasi bagi dirinya sendiri tanpa ada motivasi dari orang lain.³¹ Dari perspektif *self-determination theory* (SDT), dikatakan bahwa motivasi instrinsik adalah kecenderungan yang berevolusi secara mendalam untuk menerapkan dan memperluas keterampilan dan kapasitas yang

²⁹Moh Rifqi Khairul Umam dan Zakky Fahma Auliya, "Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam," *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, no. 1 (2017): 23–50.

³⁰Ahmed Ebrahim Mousa, "The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance: Evidence from Abu Dhabi University," *International Business Research* 13, no. 5 (2020): 79–94.

³¹Ahmad Sul-toni, Antonius Dieben, dan Robinson Manurung, "The Influences of Transformational Leadership, Intrinsic Motivation, and Psychological Well-Being towards the Employees Achievement on Work Performance at PT Krakatau Steel (Persero) Tbk," *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 5, no. 2 (2020): 80–90, www.ijisrt.com80.

dimiliki.³² *Self-Determination Theory* (SDT) dikembangkan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan. SDT merupakan sebuah teori psikologis yang mengajukan bahwa motivasi manusia didorong oleh tiga kebutuhan dasar, yaitu otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*), dan keterkaitan (*relatedness*).³³

a. Otonomi (*autonomy*)³⁴

Otonomi adalah kondisi internal yang mengekspresikan persetujuan terkoordinasi dan pengaturan tindakan. Namun kapasitas untuk bertindak secara mandiri sangat dipengaruhi oleh lingkungan sosial, yang dapat bervariasi dari yang mengendalikan dan memaksa hingga mendukung pengaturan diri yang otonom. Jadi, otonomi mengacu pada pengaturan oleh diri sendiri. Ketika otonom, seseorang mengalami perilakunya terorganisir dan didukung. Perilaku otonom, tidak hanya disengaja tetapi juga kemauan (seseorang sepenuhnya setuju untuk terlibat dalam tindakan)

b. Kompetensi (*competence*)³⁵

Dalam SDT, rasa kompetensi ini dapat dikaitkan tidak hanya dengan keterampilan dan sejarah seseorang dalam fokus domain perilaku tetapi juga aspek lingkungan sosial. Jadi, ketika orang-orang di sekitar aktor, apakah itu pelatih, rekan satu tim, orang tua, atau orang lain, memberikan umpan balik positif yang berarti, perasaan kompetensi dapat ditingkatkan, sehingga motivasi dapat ditingkatkan. Sebaliknya, ketika Orang Lain bersikap kritis atau memberikan umpan balik negatif yang terus-menerus, perasaan kompeten berkurang dan kemungkinan seseorang menjadi kecil hati dan tidak terlibat meningkat.

c. Keterkaitan (*relatedness*)³⁶

SDT menegaskan bahwa kesejahteraan dan integritas bergantung pada perasaan terhubung dan memiliki. Rasa

³²Richard M Ryan et al., "Self-Determination Theory and Physical Activity: The Dynamics of Motivation in Development and Wellness," *Hellenic Journal of Psychology*, 2009.

³³Richard M. Ryan, "Self-determination Theory and Wellbeing," *Social Psychology*, 2009, 1-2.

³⁴Richard M Ryan et al., "Self-Determination Theory and Physical Activity: The Dynamics of Motivation in Development and Wellness," *Hellenic Journal of Psychology*, 2009.

³⁵Richard M Ryan et al., "Self-Determination Theory and Physical Activity: The Dynamics of Motivation in Development and Wellness," *Hellenic Journal of Psychology*, 2009.

³⁶Richard M Ryan et al., "Self-Determination Theory and Physical Activity: The Dynamics of Motivation in Development and Wellness," *Hellenic Journal of Psychology*, 2009.

keterhubungan dengan orang lain ini, yang juga melibatkan rasa diperhatikan dan diikutisertakan oleh orang lain dalam ranah tindakan, disebut sebagai keterkaitan. Konteks keterkaitan, individu lebih cenderung menginternalisasi nilai dan keterampilan sekitar. Keterkaitan didukung oleh kehangatan, perhatian, dan keterlibatan yang disampaikan orang lain.

Menurut SDT, ketika individu merasa memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan dan kontrol atas perilaku mereka, mereka lebih cenderung termotivasi secara intrinsik untuk melakukan aktivitas tersebut. Selain itu, kebutuhan akan rasa kompetensi mempengaruhi motivasi seseorang untuk mencapai tingkat keterampilan dan pencapaian pribadi yang tinggi. Terakhir, kebutuhan akan hubungan sosial yang positif juga berperan penting dalam memotivasi individu karena interaksi dengan orang lain memberikan dukungan emosional serta perasaan terhubung.³⁷

Motivasi mencakup alokasi energi, tekad, ketekunan, dan keadilan dalam semua aspek keterlibatan dan tujuan. Motivasi intrinsik mengacu pada kecenderungan yang melekat pada penyerapan, penguasaan, minat spontan, dan eksplorasi yang sangat penting untuk pertumbuhan kognitif dan sosial. Kecenderungan ini berfungsi sebagai sumber kesenangan dan energi yang signifikan sepanjang hidup seseorang.³⁸

Teori penentuan nasib sendiri (SDT) berfokus pada sifat motivasi, atau "Mengapa" perilaku. Ini adalah teori tentang kepribadian dan motivasi makro manusia. SDT memiliki pendekatan multidimensi terhadap motivasi, termasuk motivasi intrinsik dan ekstrinsik bagi karyawan. Mereka lebih lanjut menguraikan bahwa individu-individu yang sangat termotivasi secara intrinsik memiliki tingkat penentuan nasib sendiri yang tinggi. Teori SDT berpendapat bahwa orang terlibat dalam perilaku karena mereka termotivasi secara otonom, bukan karena didorong secara intrinsik atau ekstrinsik.³⁹

Faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi motivasi kerja secara intrinsik terdiri dari pencapaian kemampuan, pemanfaatan

³⁷Richard M Ryan et al., "Facilitating health behaviour change and its maintenance: Interventions based on Self-Determination Theory," *The European Health Psychologist* 10 (2008): 2–5.

³⁸Richard M. Ryan dan Edward L. Deci, "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being," *American Psychologist* 55 (2000): 68–78, <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.

³⁹Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, dan Muhammad Asadullah, "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance," *Journal of Islamic Business and Management* 12, no. 01 (2022): 111–24.

keaktivitas, hubungan antar rekan kerja, nilai-nilai moral, kemandirian, dan keragaman pekerjaan.⁴⁰ Karyawan dengan motivasi intrinsik yang kuat akan bekerja secara efektif di tempat kerja dan bahkan melampaui tujuan organisasi. Motivasi intrinsik berasal dari keinginan alamiah seseorang untuk melakukan sesuatu demi kesenangan dan kepuasan pribadinya.⁴¹ Motivasi merupakan dorongan yang mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.⁴²

Dengan memanfaatkan motivasi intrinsik, karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas mereka dan menunjukkan kinerja yang lebih baik, menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan sangat baik. Kesadaran mengarah pada peningkatan kinerja, karena karyawan menyadari bahwa dengan mencapai kinerja yang kuat, mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka.⁴³ Secara keseluruhan, motivasi internal adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik untuk mencapainya kepuasan batin yang dapat menyebabkan tingkat perasaan positif yang tinggi dan kinerja.⁴⁴

Dalam Q.S. Al-Fajr ayat 27-30, menggambarkan tentang motivasi dan menjelaskan bagaimana seseorang dapat memiliki ketenangan jiwa dan raga jika selalu merasa dekat dengan Allah SWT. Ketika seorang hamba menaati segala arahan Allah SWT dan menjauhi larangan-Nya, niscaya ia akan mengalami tingkat motivasi yang paling tinggi. Tidak ada pelanggaran, dan bila dilakukan dalam kapasitas sebagai hamba, selalu dilakukan karena keinginan untuk beribadah dan mendapatkan keridhaan Allah. Sebagaimana dalam firman Allah SWT:

⁴⁰Maaz Ud Din et al., "Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance : Mediating Role of Intrinsic Motivation," *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics* 4, no. 2 (2019): 676–88.

⁴¹M Iqbal Nurfaizi dan Muafi, "The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation,": 120–29.

⁴²Jamal Ahmed Al-douri et al., "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 2 (2020): 1–11.

⁴³Gd Bryananda Laksmana dan I Gede Riana, "Intrinsic Motivation Mediates The Influence of Transformational Leadership on The Employee Performance," *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* 4, no. 5 (2020): 90–96.

⁴⁴Alborz Gheitani et al., "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on The Relationship Between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector," *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2018.

يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ (٢٧) ارْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً ۚ (٢٨)
فَادْخُلِي فِي عِبَادِي (٢٩) وَادْخُلِي جَنَّاتٍ (٣٠)

Artinya: “Hai jiwa yang tenang! Kembalilah kepada Tuhanmu dengan hati yang penuh kedamaian dan dalam keridhaan-Nya. Maka bergabunglah dengan hamba-hamba-Ku yang lain. Dan masuklah ke dalam surga-Ku.”⁴⁵

Dimensi motivasi intrinsik terdiri dari:⁴⁶

- a. *Hedonic reward* yaitu kebutuhan pekerja akan kesenangan dan kegembiraan dalam melakukan tugas-tugas mikro yang baru atau menarik dalam suatu perusahaan.
- b. *Eudaimonic reward* yaitu kebutuhan pekerja untuk mendapatkan pengetahuan tentang ruang masalah dan disiplin ilmu baru, mendapatkan pengetahuan dan pengalaman bekerja dengan materi dan proses baru dalam suatu perusahaan.

5. Job Performance (Prestasi Kerja)

Prestasi kerja mencerminkan bagaimana seorang individu bertindak untuk mencapai sesuatu dalam pekerjaan mereka. Sehingga prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai setiap perilaku dan aktivitas yang dilakukan selama bekerja.⁴⁷

Prestasi kerja terkait dengan bagaimana kinerja individu dalam penugasan kerja mereka. Selain pelatihan dan kemampuan alami (seperti ketangkasan atau keterampilan yang melekat), prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan tempat kerja termasuk fisik menuntut tugas, moral karyawan, tingkat stres, dan jam kerja diperpanjang. Prestasi kerja mencerminkan banyak aspek penting yang tergantung pada pertumbuhan dan produksi perusahaan.⁴⁸

⁴⁵Al-Qur'an, al-Fajr ayat 27-30, *Al-Qur'an Terjemah Bahasa Indonesia*, (Kudus: Menara Kudus), 594.

⁴⁶Wei Wu dan Xiang Gong, “Motivation And Sustained Participation In The Online Crowdsourcing Community: The Moderating Role Of Community Commitment,” *Internet Research: Emerald Publishing Limited*, no. 71902080 (2020), <https://doi.org/10.1108/INTR-01-2020-0008>.

⁴⁷M Iqbal Nurfaizi dan Muafi, “The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

⁴⁸Delon Runtu, Neil Aldrin, dan Netty Merdiaty, “Effect Of Work Ethics On Job Performance With Adversity Quotient As A Mediator,” *International Journal of Research*

Prestasi kerja mencakup tindakan, perilaku, dan hasil yang dikontribusikan karyawan pada tujuan organisasi dengan menerapkan perilaku kerja yang diharapkan sesuai dengan aturan dan prosedur organisasi.⁴⁹

Menurut Al-Qur'an kesuksesan merupakan sebuah kebutuhan yang bersifat duniawi dan ukhrawi, artinya berorientasi pada Tuhan bukan pada diri sendiri. Dalam Islam, orang mengejar pengakuan dari Allah melalui pekerjaan mereka daripada mencari persetujuan dari orang lain atas pencapaian mereka. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Insyirah ayat 7 - 8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ^(٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ^(٨)

Artinya: “Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”⁵⁰

Menurut ayat di atas, seseorang harus terus berupaya dengan ikhlas untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Pekerjaan bukan hanya suatu kesulitan, tetapi mengharuskan menikmati hasil kerja dengan sukacita dan rasa syukur atas pemberian Tuhan. Hendaknya seorang muslim mengharapkan ridha Allah ketika bekerja, bukan ridha orang lain. Bekerjalah karena hanya Tuhan yang mampu melahirkan jiwa.

Dimensi *job performance* (prestasi kerja) terdiri dari:⁵¹

- a. *In-role performance* (kinerja dalam peran) yaitu Kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas yang secara khusus relevan dengan pekerjaannya. Kinerja ini mencakup semua kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan untuk memenuhi sasaran kerja yang telah ditetapkan.
- b. *Extra-role performance* (kinerja diluar peran) yaitu istilah yang digunakan untuk menggambarkan kontribusi individu yang mereka berikan di luar tugas pekerjaan reguler mereka. Hal ini mencakup tindakan proaktif seperti membantu rekan kerja,

in Business and Social Science 8, no. 5 (2019): 98–103, <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i5.457>.

⁴⁹Kyoung Ah Nam dan Sunyoung Park, “Factors Influencing Job Performance: Organizational Learning Culture, Cultural Intelligence, and Transformational Leadership,” *Performance Improvement Quarterly* 32, no. 2 (2019): 137–58.

⁵⁰Al-Qur'an, al-Insyirah ayat 7-8, *Al-Qur'an Terjemah Bahasa Indonesia*, (Kudus: Menara Kudus), 596.

⁵¹Phuong V. Nguyen et al., “Drivers of Employee Engagement and Job Performance,” *Journal of Southwest Jiaotong University* 55, no. 5 (2020).

menunjukkan inisiatif, mengerjakan proyek tambahan, dan terlibat dalam aktivitas kelompok.

B. Penelitian Terdahulu dan Originalitas Penelitian

1. Penelitian Terdahulu

Terkait dengan penelitian ini, ada beberapa penelitian terdahulu yang telah mengangkat tema tentang prestasi kerja. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini:

- a. Penelitian oleh Jamal Ahmed Al-Douri, Issam Aldabbagh, May Mousa Mohammad, Rasha A.A. Qawasmeh (2021) dari jurnal *Academy of Strategic Management Journal*, berjudul “*The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation*”, yang bermaksud guna menyelidiki pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik dan kinerja pekerjaan. Penelitian ini juga berusaha untuk menyelidiki peran motivasi intrinsik sebagai mediator antara etika kerja Islam dan kinerja kerja. Teknik yang digunakan adalah non-probability sampling. Tenaga pengajar dari berbagai universitas di Malaysia diberikan kuesioner. SPSS digunakan untuk menganalisis data untuk analisis statistik. Penelitian ini menunjukkan bahwa dampak positif dari etos kerja Islam terhadap motivasi intrinsik dan kinerja kerja cukup besar. Penelitian ini menghasilkan banyak temuan yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berfungsi sebagai mediator antara motivasi intrinsik dan kinerja kerja, selain dampak langsung dari etos kerja Islam. Studi ini membahas kesenjangan dalam perspektif Malaysia dan seharusnya bermanfaat bagi staf pengajar universitas yang dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan mereka untuk mengevaluasi perilaku staf pengajar yang puas dan setia pada posisi mereka. Kinerja karyawan dan organisasi akan ditingkatkan oleh kepuasan karyawan, yang akan memberikan dampak yang signifikan dan optimis terhadap organisasi. Universitas tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa adanya motivasi intrinsik, prestasi kerja, dan etos kerja Islami. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat berkontribusi pada peningkatan loyalitas universitas dengan meningkatkan

- kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan mengurangi stres kerja, kelelahan, dan *turnover intention*.⁵²
- b. Penelitian dari M. Iqbal Nurfaizi dan Muafi (2022) dari jurnal *International Journal of Research in Business & Social Science*, tentang “*The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation*”, berusaha menyelidiki dan mengevaluasi dampak dari variabel etos kerja Islam dan kepemimpinan transformasional pada kinerja melalui motivasi intrinsik. Tanggapan terhadap kuesioner ialah metodologi kuantitatif yang dipakai dipenelitian ini. 40 karyawan PT Karya Adi Kencana dijadikan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM dengan PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa empat hipotesis telah diterima: kepemimpinan transformasional berdampak yang substansial terhadap kinerja; motivasi intrinsik berdampak positif yang signifikan pada kinerja; motivasi intrinsik memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Selain itu, ada tiga hipotesis yang ditolak: relasi antara etika kerja Islam dan kinerja tidak dimediasi oleh motivasi intrinsik; ada dampak positif yang tidak signifikan dari etika kerja Islam terhadap kinerja; dan ada dampak positif yang tidak signifikan dari etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik.⁵³
- c. Penelitian oleh Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, Muhammad Asadullah (2022) dari jurnal *Journal of Islamic Business and Management*, tentang “*Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance*”, yang berusaha untuk menguji efek mediasi dari motivasi intrinsik karyawan pada hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja pekerjaan di sektor pendidikan tinggi Pakistan. Metodologi kuantitatif. Teknik pengambilan sampel acak sederhana digunakan untuk melakukan penelitian ini. Dengan 292 responden, termasuk semua administrator dan anggota fakultas dari Riphah International University Islamabad

⁵²Jamal Ahmed Al-douri et al., “The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 2 (2020): 1–11.

⁵³M Iqbal Nurfaizi dan Muafi, “The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

dan lembaga-lembaga yang berafiliasi dengannya (misalnya, rumah sakit, sekolah tinggi kedokteran, Institut Ilmu Media, Sekolah Tinggi Kedokteran Gigi, Institut Ilmu Manajemen, dll.). Temuan penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat antara kinerja kerja dan etos kerja Islam, serta korelasi positif yang cukup kuat antara motivasi intrinsik dan kinerja kerja. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa dampak etos kerja Islam terhadap kinerja kerja sepenuhnya dimediasi oleh motivasi intrinsik.⁵⁴

- d. Penelitian oleh Maaz Ud Din, Faisal Khan, Usman Khan, Ana Kadarningsih, Sih Darmi Astuti (2019) dari jurnal *International Journal of Islamic Business Ethics*, tentang “*Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation*”, bermaksud menyelidiki dampak dari etos kerja Islam terhadap motivasi intrinsik dan kinerja kerja. Selain itu, peran mediasi dari motivasi intrinsik juga direkomendasikan untuk diteliti dalam konteks hubungan antara kinerja dan etos kerja Islam. Menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobabilitas. Kuesioner diimplementasikan untuk mengumpulkan data dari 310 pendidik dari berbagai universitas di Divisi Malakand, KP-Pakistan. Eksperimen statistik dilakukan dengan menggunakan SPSS dan AMOS. Temuan empiris menunjukkan adanya korelasi positif yang substansial antara motivasi intrinsik, kinerja, dan etika kerja Islam. Penelitian ini menunjukkan bahwa konsep etika kerja Islam merupakan pendekatan terapeutik terhadap krisis etika pendidikan yang saat ini terjadi di sektor Pakistan. Pendekatan ini harus diintegrasikan kedalam budaya organisasi guna memastikan kinerja dan pengembangan pekerjaan secara berkelanjutan.⁵⁵
- e. Penelitian oleh Lulu Pearla Dewinta, B. Medina Nilasari, M. Nisfiannoor (2023) dari jurnal *SEIKO: Journal of Management & Business*, dengan judul “Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Innovative Work Behaviour* Dimediasi *Psychological Empowerment* dan *Intrinsic Motivation* pada Karyawan Millenial”, yang Penelitian ini berkonsentrasi pada pengaruh

⁵⁴Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, dan Muhammad Asadullah, “Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance,” *Journal of Islamic Business and Management* 12, no. 01 (2022): 111–24.

⁵⁵Maaz Ud Din et al., “Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance : Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics* 4, no. 2 (2019): 676–88.

mediasi dari motivasi intrinsik dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif. Purposive sampling digunakan untuk mengumpulkan 104 sampel karyawan milenial dari PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk, dengan penekanan khusus pada wilayah kerja Region 12. SPSS-AMOS digunakan untuk menganalisis data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak yang substansial dan positif terhadap pemberdayaan psikologis, motivasi intrinsik, dan perilaku kerja yang inovatif. Diakui secara luas bahwa motivasi intrinsik berfungsi sebagai mediator antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku kerja inovatif. Sementara itu, pemberdayaan psikologis tidak memiliki dampak pada perilaku kerja inovatif dan tidak berfungsi sebagai mediator antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku kerja inovatif.⁵⁶

- f. Penelitian oleh Vimansha R. Ranasinghe, Samantha M. Samarasinghe (2019) dari jurnal *International Business Research*, dengan judul “*The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior*”, yang Tujuannya adalah untuk menguji korelasi antara perilaku kerja inovatif, motivasi intrinsik, dan spiritualitas di tempat kerja. Metodologi penelitian kuantitatif diimplementasikan dalam artikel ini. Pendekatan survei yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan distribusi kuesioner kepada karyawan dari berbagai organisasi. Teknik analisis regresi digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan berbasis literatur untuk memperkuat hipotesis dan argumen yang telah diajukan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan perilaku kerja inovatif secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh spiritualitas di tempat kerja. Perilaku kerja inovatif karyawan cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat spiritualitas di tempat kerja. Lebih lanjut, hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku kerja inovatif juga dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. Perilaku kerja inovatif lebih signifikan dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja ketika motivasi intrinsik tinggi. Penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan untuk teori

⁵⁶Lulu Pearla Dewinta, B. Medina Nilasari, dan M. Nisfiannoor, “Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Innovative Work Behaviour Dimediasi Psychological Empowerment dan Intrinsic Motivation pada Karyawan Millennial,” *SEIKO: Journal of Management & Business* 6, no. 1 (2023): 754–69.

dan praktik dalam hal memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjawab kekurangan dalam literatur yang ada tentang spiritualitas di tempat kerja.⁵⁷

- g. Penelitian oleh Suciariani, Mutiara Sibarani Panggabean (2023) dari jurnal *Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, dengan judul “Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Employee Creativity* di Mediasi *Intrinsic Motivation* dan *Psychological Empowerment* Pada Industri Asuransi di Masa Pandemic Covid 19”, yang tujuannya adalah untuk mengetahui dampak spiritualitas di tempat kerja terhadap kreativitas karyawan di industri asuransi wilayah Jakarta Selatan dengan memanfaatkan pemberdayaan psikologis dan motivasi intrinsik. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner langsung yang disebarikan secara online menggunakan Google Form. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja. Motivasi intrinsik dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja dan pemberdayaan psikologis. Kreativitas karyawan tidak dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja atau motivasi intrinsik. Kreativitas karyawan dipengaruhi oleh pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis memediasi dampak spiritualitas di tempat kerja terhadap kreativitas karyawan. Kreativitas karyawan tidak dipengaruhi oleh pemberdayaan psikologis yang dimediasi oleh motivasi intrinsik. Pemberdayaan psikologis dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja yang dimediasi oleh motivasi intrinsik. Kreativitas karyawan tidak dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja yang dimediasi oleh motivasi intrinsik.⁵⁸
- h. Penelitian oleh Chiyem Lucky Nwanzu, Sunday Samson Babalola (2021) dari jurnal *Contemporary Management Research*, dengan judul “*Effect of Workplace Spirituality on Perceived Organizational Support and Job Performance among University Administrative Employees*”, yang bertujuan untuk menguji hubungan prediktif yang dimiliki spiritualitas di tempat

⁵⁷Vimansha R. Ranasinghe dan Samantha M. Samarasinghe, “The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior,” *International Business Research* 12, no. 12 (2019): 29–38.

⁵⁸Suciariani dan Mutiara Sibarani Panggabean, “Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Employee Creativity di Mediasi Intrinsic Motivation dan Psychological Empowerment Pada Industri Asuransi di Masa Pandemic Covid 19,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi* 10, no. 1 (2023): 96–117.

kerja dengan persepsi dukungan organisasi dan kinerja kerja. Penelitian ini mengadopsi desain korelasional dengan kuesioner terhadap 118 pegawai administrasi universitas. Hipotesis penelitian diuji dengan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan persepsi dukungan organisasi dan kinerja kerja.⁵⁹

- i. Penelitian oleh S. Pavan Kumar (2020) dari *Journal of Engineering Education Transformations*, dengan judul “*Workplace Spirituality as an Antecedent of University Teachers Subjective Well-being: Mediating Role of Job Satisfaction and Job Performance*”, yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja, kepuasan kerja, kinerja kerja, dan kesejahteraan subjektif di kalangan guru di institusi teknik swasta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner terstruktur. Penelitian ini dilakukan di institusi teknik swasta di dua negara bagian di India, yaitu Telangana dan Andhra Pradesh. Sampel penelitian dipilih secara acak dari guru-guru yang memiliki setidaknya satu tahun pengalaman di institusi teknik tersebut. Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 395 guru, dengan 37,5% responden adalah perempuan. Metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. PLS-SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja dan kesejahteraan subjektif para guru universitas. Selain itu, penelitian ini juga menemukan adanya hubungan tidak langsung yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan kesejahteraan subjektif melalui kepuasan kerja dan kinerja kerja para guru. Ini mempunyai arti bahwasanya spiritualitas di tempat kerja bias menaikkan kepuasan kerja dan kinerja kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesejahteraan subjektif para guru.⁶⁰

⁵⁹Chiyem Lucky Nwanzu dan Sunday Samson Babalola, “Effect of Workplace Spirituality on Perceived Organizational Support and Job Performance among University Administrative Employees,” *Contemporary Management Research* 17, no. 2 (2021): 127–55, <https://doi.org/10.7903/cm.20349>.

⁶⁰S. Pavan Kumar, “Workplace Spirituality as an Antecedent of University Teachers Subjective Well-being: Mediating Role of Job Satisfaction and Job Performance,” *Journal of Engineering Education Transformations* 33 (2020): 137–46.

- j. Penelitian oleh Risgiyanti, Rini Hidayah, Muhammad Fithrayudi T (2020) dari *Journal of Applied Management (JAM)*, dengan judul “*The Role Of Workplace Spirituality In Reducing The Negative Impact Of Organizational Cynicism On Job Performance*”, yang bertujuan untuk membahas peran spiritualitas di tempat kerja dalam mengurangi dampak negatif sikap sinis organisasi terhadap kinerja kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah studi survei. Penelitian ini mengumpulkan informasi dari responden melalui penggunaan kuesioner. Sampel penelitian ini menggunakan metode simple random sampling, di mana data dikumpulkan dari perawat yang bekerja di beberapa rumah sakit. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak WarpPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sinisme organisasi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Pengujian terkait efek moderasi menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memoderasi hubungan antara sinisme organisasi dan prestasi kerja.⁶¹

Maka dari itu, untuk mengetahui lebih detail mengenai penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Jamal Ahmed Al-Douri, Issam Aldabbagh, May Mousa Mohammad, Rasha A.A. Qawasmeh (2020)	<i>The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation</i>	Sama-sama meneliti pengaruh etika kerja Islami pada prestasi kerja melalui motivasi	Pada penelitian ini ditambah satu variabel independen yaitu spiritualitas di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM-PLS, sedangkan

⁶¹Risgiyanti, Rini Hidayah, dan Muhammad Fithrayudi T, “The Role Of Workplace Spirituality In Reducing The Negative Impact Of Organizational Cynicism On Job Performance,” *Journal of Applied Management (JAM)* 18, no. 4 (2020): 692–703.

Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		intrinsik selaku pemediasi	penelitian tersebut teknik analisis datanya menggunakan SPSS.
M. Iqbal Nurfaizi dan Muafi (2022)	<i>The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation</i>	Sama-sama meneliti dampak etika kerja Islami padaprestasi kerja melalui motivasi intrinsik selaku pemediasi.	Pada penelitian ini ditambah satu variabel independen yaitu spiritualitas di tempat kerja dan tidak menggunakan variabel kepemimpinan transformasional. Pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, sedangkan penelitian tersebut tidak disebutkan dengan jelas menggunakan sampel apa.
Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, Muhammad Asadullah (2022)	<i>Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship Between Islamic Work Ethics and Job Performance</i>	Sama-sama meneliti dampak etika kerja Islami pada prestasi kerja melalui motivasi intrinsik selaku pemediasi	Pada penelitian ini ditambah satu variabel independen yaitu spiritualitas di tempat kerja.
Maaz Ud Din, Faisal Khan, Usman Khan, Ana Kadarningsih, Sih Darmi Astuti (2019)	<i>Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation</i>	Sama-sama meneliti dampaknya etika kerja Islami pada prestasi kerja melalui	Pada penelitian ini ditambah satu variabel independen yaitu spiritualitas di tempat kerja.

Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		motivasi intrinsik selaku pemediasi	
Lulu Pearl Dewinta, B. Medina Nilasari, M. Nisfiannoor (2023)	Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i> Dimediasi <i>Psychological Empowerment</i> dan <i>Intrinsic Motivation</i> pada Karyawan Millennial	Sama-sama meneliti pengaruh <i>workplace spirituality</i> terhadap motivasi intrinsik	Penelitian tersebut berfokus pada <i>innovative work behaviour</i> sedangkan penelitian ini berfokus pada <i>job performance</i> . Dan penelitian tsb menggunakan dua variabel mediasi yaitu <i>intrinsic motivation</i> dan <i>psychological empowerment</i> , sedangkan penelitian ini menggunakan satu variabel mediasi yaitu <i>intrinsic motivation</i> dan ditambah satu variabel independen yaitu etika kerja Islami.
Vimansha R. Ranasinghe, Samantha M. Samarasinghe (2019)	<i>The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior</i>	Sama-sama menjadikan <i>workplace spirituality</i> sebagai variabel bebas dan pemediasi motivasi intrinsik	Pada penelitian ini fokusnya pada prestasi kerja, tetapi penelitian tersebut sebagai fokusnya pada perilaku kerja inovatif. Dan penelitian ini ditambah dengan variabel independen etika kerja Islami.
Suciariani, Mutiara	Pengaruh <i>Workplace</i>	Sama-sama menjadikan	Penelitian tersebut berfokus pada

Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Sibarani Panggabean (2023)	<i>Spirituality Terhadap Employee Creativity di Mediasi Intrinsic Motivation dan Psychological Empowerment Pada Industri Asuransi di Masa Pandemic Covid 19</i>	<i>workplace spirituality</i> sebagai variabel bebas dan pemediasi motivasi intrinsik	<i>employee creativity</i> sedangkan penelitian ini berfokus pada <i>job performance</i> . Dan penelitian tersebut menggunakan dua variabel mediasi yaitu <i>intrinsic motivation</i> dan <i>psychological empowerment</i> , sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel mediasi yaitu <i>intrinsic motivation</i> dan ditambah satu variabel independen yaitu etika kerja Islami.
Chiyem Lucky Nwanzu, Sunday Samson Babalola (2021)	<i>Effect of Workplace Spirituality on Perceived Organizational Support and Job Performance among University Administrative Employees</i>	Sama-sama meneliti <i>workplace spirituality</i> yang dihubungkan terhadap <i>job performance</i>	Penelitian tersebut dihubungkan pada dua variabel dependen yaitu <i>perceived organizational support</i> dan <i>job performance</i> sedangkan penelitian ini hanya dihubungkan pada satu variabel dependen yaitu <i>job performance</i> . Dan penelitian ini ditambah dengan variabel independen etika kerja Islami.

Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
S. Pavan Kumar (2020)	<i>Workplace Spirituality as an Antecedent of University Teachers Subjective Well-being: Mediating Role of Job Satisfaction and Job Performance</i>	Sama-sama meneliti <i>workplace spirituality</i> yang dihubungkan terhadap <i>job performance</i>	Penelitian tersebut berfokus pada <i>workplace spirituality</i> yang dimediasi oleh <i>job satisfaction</i> dan <i>job performance</i> terhadap <i>subjective Well-being</i> . Sedangkan penelitian ini lebih berfokus pada <i>workplace spirituality</i> dan <i>islamic work ethic</i> yang dimediasi <i>intrinsic motivation</i> terhadap <i>job performance</i> .
Risgiyanti, Rini Hidayah, Muhammad Fithrayudi T (2020)	<i>The Role Of Workplace Spirituality In Reducing The Negative Impact Of Organizational Cynicism On Job Performance</i>	Sama-sama meneliti <i>workplace spirituality</i> yang dihubungkan terhadap <i>job performance</i>	Penelitian ini ditambah variabel independen etika kerja Islami dan variabel mediasi motivasi intrinsik. Dan penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>organizational cynicism</i> .

2. Originalitas Penelitian

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh *islamic work ethic* (etika kerja Islami) dan *workplace spirituality* (spiritualitas di tempat kerja) terhadap *job performance* (prestasi kerja), dengan mediasi *intrinsic motivation* (motivasi intrinsik) pada karyawan CV Mubarakfood Cipta Delicia Kabupaten Kudus. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah mengkaji hubungan antara etika kerja Islami dan spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi motivasi intrinsik. Berdasarkan literatur, hubungan ini masih sedikit penelitian yang

dilakukan. Temuan penelitian ini akan berkontribusi pada pemahaman tentang peran etika kerja Islami dan spiritualitas di tempat kerja dalam mempromosikan motivasi intrinsik dan prestasi kerja, dan memberikan implikasi praktis bagi manajer dan organisasi untuk menciptakan tempat kerja yang spiritual dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Motivasi merupakan landasan alasan mengapa seseorang melakukan tindakan tertentu untuk menentukan arah perilaku seseorang. Motivasi intrinsik setiap orang akan mendorong mereka untuk membuat pilihan yang pada akhirnya akan membawa mereka pada kebahagiaan dan kepuasan. Ketika kinerja individu di perusahaan didorong oleh motivasi intrinsik mereka sendiri, mereka akan lebih mungkin untuk terlibat dalam tugas-tugas mereka dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.⁶² Melalui prinsip-prinsip agama, etika kerja Islam cenderung bisa membuat kinerja karyawan tinggi, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat motivasi. Etika kerja Islami meningkatkan motivasi intrinsik karyawan terhadap pekerjaannya dan akibatnya dia merasakan kebahagiaan dalam pekerjaannya dan sangat puas dengan pekerjaannya. Etika kerja Islami menggabungkan hubungan sosial antara organisasi dan kelompok dalam terang pedoman Islam tentang kerja.⁶³

Selain itu, spiritualitas di tempat kerja mendorong dan mendukung para pekerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Spiritualitas di tempat kerja mencakup penerimaan, rasa persatuan, penerimaan norma-norma dalam organisasi, kebaikan, empati, dan kepercayaan. Spiritualitas di tempat kerja menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karena menciptakan pengalaman kerja yang menyenangkan di tempat kerja.⁶⁴ Spiritualitas di tempat kerja harus dikelola dengan baik, karena jika dikelola dengan baik maka ini akan menjadi cara dalam bekerja dengan individu untuk mengendalikan perilakunya di tempat kerja. Sehingga jika seorang karyawan dapat

⁶²M Iqbal Nurfaizi dan Muafi, "The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

⁶³Maaz Ud Din et al., "Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance : Mediating Role of Intrinsic Motivation," *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics* 4, no. 2 (2019): 676–88.

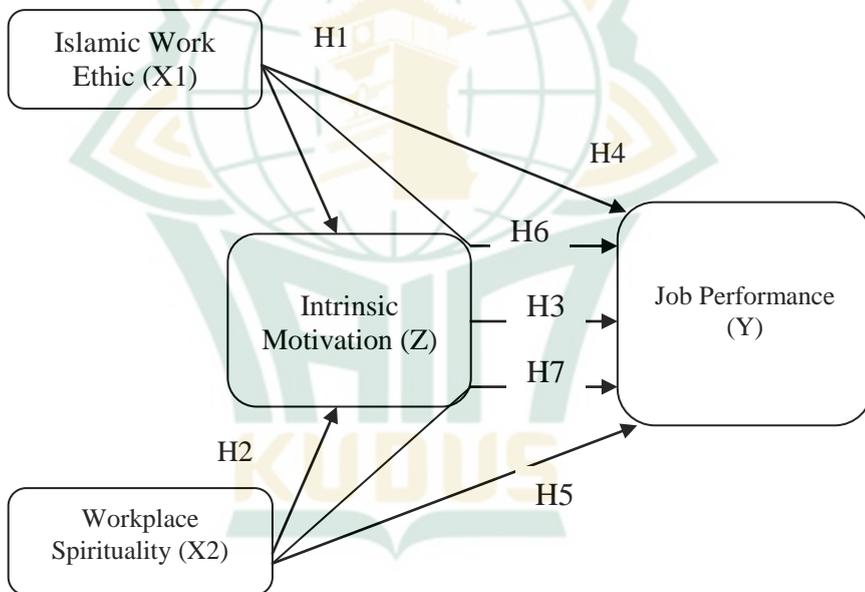
⁶⁴Vimansha R. Ranasinghe dan Samantha M. Samarasinghe, "The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior," *International Business Research* 12, no. 12 (2019): 29–38.

mengendalikan perilakunya melalui spiritualitas di tempat kerja maka dia dapat meningkatkan kinerjanya.⁶⁵

Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus termotivasi untuk bekerja secara konsisten dan disiplin. Kepemimpinan yang menumbuhkan lingkungan kerja yang positif merupakan salah satu cara untuk memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Dorongan tetap diperlukan agar seseorang dapat menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja karena tidak semua karyawan mau menggunakan kinerjanya secara maksimal.⁶⁶

Dari pemaparan kerangka pemikiran teoritis, sehingga model penelitiannya yaitu:

Gambar 2. 1
Model Penelitian



⁶⁵Anis Eliyana dan Ahmad Rizki Sridadi, “Workplace Spirituality And Job Satisfaction Toward Job Performance: The Mediation Role Of Work- Place Deviant Behavior And Workplace Passion,” *Management Science Letters* 10 (2020): 2507–20.

⁶⁶Gd Bryananda Laksmna dan I Gede Riana, “Intrinsic Motivation Mediates The Influence of Transformational Leadership on The Employee Performance,” *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* 4, no. 5 (2020): 90–96.

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Intrinsic Motivation*

Etika kerja Islam terkait dengan proses dan hasil kerja yang signifikan, termasuk kinerja, kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi.⁶⁷ Dengan demikian dapat diketahui bahwa etika kerja Islam, yang menekankan nilai-nilai seperti ketekunan, ketepatan moral, akuntabilitas, dan kesadaran akan tujuan yang lebih tinggi, dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Menanamkan nilai-nilai ini dapat meningkatkan dorongan intrinsik seseorang untuk sukses dan berkinerja baik karena hal ini meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan merasakan kegembiraan intrinsik dalam pekerjaan mereka, bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka, dan mengakui kontribusi mereka untuk tujuan yang lebih besar.

Penelitian dari Din, *et.l.*,⁶⁸, Al-Douri, *et.al.*,⁶⁹ dan Saqib, *et.al.*,⁷⁰ hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islami dengan motivasi intrinsik. Tetapi, Nurfaizi & Muafi⁷¹ menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwa etika kerja Islami tidak mempunyai dampak pada motivasi intrinsik. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H₀: *Islamic work ethic* tidak berpengaruh terhadap *intrinsic motivation*.

H₁: *Islamic work ethic* berpengaruh terhadap *intrinsic motivation*.

⁶⁷Jamal Ahmed Al-douri et al., "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 2 (2020): 1–11.

⁶⁸Maaz Ud Din et al., "Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance : Mediating Role of Intrinsic Motivation," *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics* 4, no. 2 (2019): 676–88.

⁶⁹Jamal Ahmed Al-douri et al., "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 2 (2020): 1–11.

⁷⁰Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, dan Muhammad Asadullah, "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance," *Journal of Islamic Business and Management* 12, no. 01 (2022): 111–24.

⁷¹M Iqbal Nurfaizi dan Muafi, "The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

2. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Intrinsic Motivation*

Makna di tempat kerja menjadi salah satu komponen utama spiritualitas di tempat kerja. Hubungan teoretis dan empiris antara motivasi kerja intrinsik dan makna di tempat kerja disarankan oleh pemikiran dasar tentang motivasi internal. Menurut model karakteristik pekerjaan, karyawan lebih cenderung merasa termotivasi secara intrinsik ketika mereka merasa pekerjaan mereka bermakna.⁷² Maka dari itu, melalui pembentukan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip seperti pengembangan diri, keadilan, penghormatan terhadap individu, dan tujuan kerja, spiritualitas di tempat kerja dapat memberikan dampak yang baik terhadap motivasi intrinsik.

Seseorang lebih cenderung merasakan motivasi intrinsik untuk berkinerja baik dan sukses ketika mereka memiliki hubungan spiritual dengan pekerjaan mereka. Mereka juga lebih cenderung merasa dihargai sebagai individu yang unik, merasa puas dengan kontribusi mereka, dan merasa terdorong untuk mencapai potensi penuh mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Ranasinghe & Samarasinghe⁷³, Suciariani & Panggabean⁷⁴ hasil penelitiannya menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₀: *Workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap *intrinsic motivation*.

H₂: *Workplace spirituality* berpengaruh terhadap *intrinsic motivation*.

3. Pengaruh *Intrinsic Motivation* terhadap *Job Performance*

Motivasi intrinsik setiap orang akan mendorong mereka untuk membuat pilihan yang pada akhirnya akan membawa mereka pada kesenangan dan kepuasan. Ketika kinerja pekerjaan individu di perusahaan didorong oleh motivasi intrinsik mereka sendiri, mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam tugas-tugas mereka dan

⁷²Muhammad Ehsan Malik, Basharat Naeem, and Neelam Bano, "Linking Workplace Spirituality to Intrinsic Work Motivation: Seeing through Lens of Self-Determination Theory," *Al-Adwa*, 2019, 71–78.

⁷³Vimansha R. Ranasinghe dan Samantha M. Samarasinghe, "The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior," *International Business Research* 12, no. 12 (2019): 29–38.

⁷⁴Suciariani dan Mutiara Sibarani Panggabean, "Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Employee Creativity di Mediasi Intrinsic Motivation dan Psychological Empowerment Pada Industri Asuransi di Masa Pandemic Covid 19,": 96–117.

menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.⁷⁵ Maka dari itu, performa kerja dan motivasi intrinsik berkorelasi kuat karena orang yang termotivasi oleh perasaan puas, rasa ingin tahu, dan kesuksesan mereka sendiri biasanya berkinerja lebih baik. Orang lebih cenderung fokus, produktif, kreatif, dan tahan terhadap kemunduran ketika mereka benar-benar terlibat dalam pekerjaan mereka. Hasilnya, motivasi intrinsik memiliki dampak besar pada volume dan kualitas produksi setiap orang serta kinerja pekerjaan secara keseluruhan.

Penelitian dari Al-Douri, *et.al.*,⁷⁶ Nurfaizi & Muafi⁷⁷, Saqib, *et.al.*⁷⁸ dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Lestari⁷⁹ hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *intrinsic motivation* tidak berpengaruh terhadap *job performance*. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₀: *Intrinsic motivation* tidak berpengaruh terhadap *job performance*.

H₃: *Intrinsic motivation* berpengaruh terhadap *job performance*.

4. Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Job Performance*

Organisasi membutuhkan pekerja yang termotivasi, bersemangat, dan produktif. Pemahaman yang kuat tentang etika kerja Islam membuat orang lebih bersemangat untuk melakukan upaya ekstra untuk memenuhi tujuan organisasi dan melampaui

⁷⁵M Iqbal Nurfaizi dan Muafi, "The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

⁷⁶Jamal Ahmed Al-douri et al., "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 2 (2020): 1–11.

⁷⁷M Iqbal Nurfaizi dan Muafi, "The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

⁷⁸Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, dan Muhammad Asadullah, "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance," *Journal of Islamic Business and Management* 12, no. 01 (2022): 111–24.

⁷⁹Unik Dwi Lestari, "When Occupational Self Efficacy and Intrinsic Motivation Influence on Job Satisfaction and Job Performance," *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)* 6, no. 1 (2022): 13–23, <https://doi.org/10.21009/ijhcm.06.01.2>.

tuntutan minimal dalam pekerjaan mereka.⁸⁰ Oleh karena itu, pengajaran prinsip-prinsip seperti integritas, pengendalian diri, akuntabilitas, dan ketekunan dalam etika kerja islam sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena sifat-sifat ini dapat membentuk pola sikap seseorang di tempat kerja. Orang-orang yang menganut konsep-konsep ini sering kali berkinerja lebih baik karena mereka termotivasi untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan kejujuran, efisiensi, dan komitmen yang tinggi. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja yang lebih tinggi, dan kemampuan yang lebih besar untuk berkontribusi pada tujuan organisasi.

Penelitian dari Al-Douri, *et.al.*,⁸¹ dan Saqib, *et.al.*⁸² menghasilkan penelitian menunjukkan adanya relasi positif diantara etika kerja Islami dengan *job performance* dengan signifikansi yang tinggi. Tetapi, penelitian dilakukan oleh Nurfaizi & Muafi⁸³, hasilnya mengatakan bahwasanya etika kerja Islami tidak mempunyai dampak pada *job performance*. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H₀: Islamic work ethic tidak berpengaruh terhadap job performance.

H₄: Islamic work ethic berpengaruh terhadap job performance.

5. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Job Performance*

Karyawan yang spiritual dapat lebih memahami tujuan hidup mereka. Membangun lingkungan kerja yang spiritual dan holistik penting untuk memungkinkan individu mencapai potensi penuh mereka. Di tempat kerja, prinsip-prinsip spiritual dapat meningkatkan kinerja dan menurunkan stres, konflik, dan

⁸⁰M Iqbal Nurfaizi dan Muafi, "The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

⁸¹Jamal Ahmed Al-douri et al., "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 2 (2020): 1–11.

⁸²Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, dan Muhammad Asadullah, "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance," *Journal of Islamic Business and Management* 12, no. 01 (2022): 111–24.

⁸³M Iqbal Nurfaizi dan Muafi, "The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

ketidakhadiran.⁸⁴ Dengan demikian, dapat diketahui bahwa korelasi antara spiritualitas di tempat kerja dan kinerja kerja terlihat jelas dalam lingkungan yang mendorong pengembangan individu, prinsip-prinsip etika, dan kesejahteraan anggota staf. Ketika tempat kerja mendorong keseimbangan antara kebutuhan spiritual, emosional, dan fisik para pekerja, orang akan lebih cenderung merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, terdorong, dan antusias untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dapat berkinerja lebih baik, menciptakan hasil yang lebih baik, dan berdampak positif pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan ketika mereka merasa dihargai sebagai manusia dan didorong secara spiritual.

Penelitian yang dilakukan oleh Kumar⁸⁵, Risgiyanti *et.al.*,⁸⁶, Nwanzu & Babalola⁸⁷, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Akan tetapi, Umam & Auliya⁸⁸ menghasilkan penelitian yang berbeda dimana spiritualitas di tempat kerja tak berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah:

H₀: Workplace spirituality tidak berpengaruh terhadap job performance.

H₅: Workplace spirituality berpengaruh terhadap job performance.

6. Pengaruh Islamic Work Ethic terhadap Job Performance dimediasi Intrinsic Motivation

Dasar dari tindakan seseorang untuk menentukan arah perilaku mereka adalah motivasi mereka. Karena etika kerja Islam

⁸⁴S. Pavan Kumar, "Workplace Spirituality as an Antecedent of University Teachers Subjective Well-being: Mediating Role of Job Satisfaction and Job Performance," *Journal of Engineering Education Transformations* 33 (2020): 137–46.

⁸⁵S. Pavan Kumar, "Workplace Spirituality as an Antecedent of University Teachers Subjective Well-being: Mediating Role of Job Satisfaction and Job Performance," *Journal of Engineering Education Transformations* 33 (2020): 137–46.

⁸⁶Risgiyanti, Rini Hidayah, dan Muhammad Fithrayudi T, "The Role Of Workplace Spirituality In Reducing The Negative Impact Of Organizational Cynicism On Job Performance," *Journal of Applied Management (JAM)* 18, no. 4 (2020): 692–703.

⁸⁷Chiyem Lucky Nwanzu dan Sunday Samson Babalola, "Effect of Workplace Spirituality on Perceived Organizational Support and Job Performance among University Administrative Employees," *Contemporary Management Research* 17, no. 2 (2021): 127–55, <https://doi.org/10.7903/cmr.20349>.

⁸⁸Moh Rifqi Khairul Umam dan Zakky Fahma Auliya, "Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam," *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, no. 1 (2017): 23–50.

didasarkan pada prinsip-prinsip agama yang mempengaruhi motivasi, maka etika kerja Islam cenderung meningkatkan performa karyawan.⁸⁹ Oleh karena itu, motivasi intrinsik yang didorong oleh etika kerja Islam dan memperkuat nilai-nilai seperti kejujuran, akuntabilitas, dan usaha keras, dapat berfungsi sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara kinerja kerja dan Etika Kerja Islam. Keyakinan yang kuat terhadap prinsip-prinsip ini cenderung menanamkan keinginan internal dalam diri seseorang untuk bekerja keras dan secara etis untuk mencapai tujuan di tempat kerja. Dorongan ini meningkatkan kinerja di tempat kerja, memberikan hasil yang lebih baik dan kemampuan yang lebih besar untuk berkontribusi pada keberhasilan bisnis.

Penelitian dari Al-Douri, *et.al.*,⁹⁰ Saqib, *et.al.*⁹¹, menghasilkan kesimpulan menunjukkan bahwasanya motivasi intrinsik terbukti menjadi mediasi etika kerja Islami pada *job performance*. Tetapi, penelitian dari Nurfaizi & Muafi⁹², hasil penelitian menunjukkan bahwasanya etika kerja Islami tidak mempunyai dampak pada prestasi kerja yang dimediasi oleh motivasi intrinsik. Dengan demikian hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah:

H₆: Islamic work ethic tidak berpengaruh terhadap job performance dimediasi intrinsic motivation.

H₆: Islamic work ethic berpengaruh terhadap job performance dimediasi intrinsic motivation.

7. Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Job Performance dimediasi Intrinsic Motivation

Motivasi intrinsik dapat bertindak sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan kinerja. Pemenuhan pribadi dan minat dalam pekerjaan seseorang dipupuk dalam lingkungan yang menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual

⁸⁹M Iqbal Nurfaizi and Muafi, "The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

⁹⁰Jamal Ahmed Al-douri et al., "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 2 (2020): 1–11.

⁹¹Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, dan Muhammad Asadullah, "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance," *Journal of Islamic Business and Management* 12, no. 01 (2022): 111–24.

⁹²M Iqbal Nurfaizi and Muafi, "The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

seperti tujuan bekerja, keadilan, dan pengembangan diri. Karyawan lebih termotivasi secara internal untuk mencapai tujuan kerja dengan komitmen dan dedikasi yang tinggi ketika mereka merasa didukung dalam pertumbuhan holistik mereka dan memiliki hubungan spiritual dengan pekerjaan mereka. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kinerja dengan memberikan hasil yang lebih baik dan kontribusi yang lebih besar bagi keberhasilan organisasi.

Ranasinghe & Samarasinghe⁹³ dalam penelitiannya menghasilkan bahwasanya motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku kerja inovatif. Ketika motivasi intrinsik tinggi, spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap perilaku kerja inovatif. Disamping itu, penelitian yang dilakukan oleh Dewinta *et.al.*⁹⁴, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *intrinsic motivation* bias menjadi pemediasi dampak diantara *workplace spirituality* terhadap *innovative work behaviour*. Tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Suciariani & Panggabean⁹⁵, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *workplace spirituality* tidak mempunyai dampak pada *employee creativity* yang ditengahi oleh variabel mediasi *intrinsic motivation*. Dengan demikian hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah:

H₀: Workplace spirituality tidak berpengaruh terhadap job performance dimediasi intrinsic motivation.

H₁: Workplace spirituality berpengaruh terhadap job performance dimediasi intrinsic motivation.

⁹³Vimansha R. Ranasinghe dan Samantha M. Samarasinghe, “The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior,” *International Business Research* 12, no. 12 (2019): 29–38.

⁹⁴Lulu Pearla Dewinta, B. Medina Nilasari, dan M. Nisfiannoor, “Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Innovative Work Behaviour Dimediasi Psychological Empowerment dan Intrinsic Motivation pada Karyawan Millennial,” *SEIKO: Journal of Management & Business* 6, no. 1 (2023): 754–69.

⁹⁵Suciariani dan Mutiara Sibarani Panggabean, “Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Employee Creativity di Mediasi Intrinsic Motivation dan Psychological Empowerment Pada Industri Asuransi di Masa Pandemic Covid 19,”: 96–117.