

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori Penelitian

##### 1. Spiritualitas

###### a. Pengertian Spiritualitas

Pada dasarnya, kata spiritualitas adalah terjemahan dari kata “*spirituality*” yang merupakan kata benda, turunan dari kata spiritual. Kata bendanya adalah “*sprit*”, yang berasal dari kata latin “*spiritus*” yang artinya “bernafas”.<sup>1</sup> Muatan spiritual lebih mengarah pada suatu sifat yang mengandung energi, semangat, kekuatan yang ada tetapi tidak dapat terlihat, meskipun demikian keberadaan sifat ini dapat dirasakan kehadirannya.<sup>2</sup>

Hana berpendapat spiritualitas merupakan kepercayaan bahwa seseorang dapat melampaui batas dirinya dalam dimensi yang lebih tinggi (dengan tuhan), adanya keinginan untuk sebuah kebenaran dan kesucian dan keyakinan bahwa seseorang dapat menyelesaikan kesulitan, kerugian dan rasa sakit dengan kepercayaan tersebut.<sup>3</sup> Kepercayaan ini menjadi bekal oleh sebagian manusia dalam menghadapi kehidupan di dunia ini.

Pierre dalam Nelson menjelaskan bahwa proses seseorang dalam menemukan makna hidup dapat dibantu oleh spiritualitas. Sifat dari spiritualitas dapat mendorong manusia untuk senantiasa berpikir dan berbuat baik, spiritualitas juga mendorong manusia untuk menjalin keharmonisan dengan Tuhan, alam, dan sesama manusia di muka bumi ini. Spiritualitas dapat mendamaikan antara pikiran dan hati seseorang, spiritualitas dapat memberikan semangat (*spirit*), spiritualitas dapat membantu melepaskan belenggu keterpurukan dan spiritualitas juga

---

<sup>1</sup> Achmah Muhammad, “Spiritual Management,” *Jurnal MD* 2, no. 1 (2009): 12.

<sup>2</sup> Mohammad Arief, “Spiritual Manajemen: Sebuah refleksi dari Pengembangan Ilmu Manajemen,” *Jurnal Modernisasi* 6, no. 2 (2010): 177.

<sup>3</sup> Iwan Ardian, “Konsep Spiritualitas dan Religiusitas (Spiritual And Religion) dalam Konteks Keperawatan Pasien Diabetes Melitus Tipe 2,” *Jurnal Keperawatan dan Pemikiran Ilmiah* 2, no. 5 (2016): 6.

turut serta dalam memberikan jalan kearah transformasi diri yang lebih positif dan bermakna.<sup>4</sup>

Smith Wigglesworth, seorang tokoh agama dari Inggris menyebutkan spiritualitas sebagai kebutuhan dasar manusia untuk menjalin hubungan dengan sesuatu yang jauh lebih besar dari diri sendiri. Sesuatu yang lebih besar tersebut terdiri atas dua komponen, yaitu sesuatu yang bersifat vertikal dan bersifat horizontal. Komponen vertikal merupakan hubungan manusia dengan sesuatu yang suci, tidak berdimensi waktu dan tempat, kesadaran akan sebuah sumber kekuatan yang paling tinggi dan pokok dan sifat horizontal yang memiliki arti hubungan manusia dengan umat manusia lain dan seisi bumi.<sup>5</sup>

Sebagai sesuatu yang bersifat transpersonal, cakupan dalam spiritualitas secara umum terdiri dari beberapa hal berikut, di antaranya:

- 1) Berhubungan dengan pihak lain yang tidak diketahui oleh panca indra secara pasti.
- 2) Sebagai suatu proses untuk menemukan makna dan tujuan hidup di dunia.
- 3) Menyadari sumber, jenis kekuatan, dan penggunaannya dalam diri individu.
- 4) Memiliki keyakinan yang tinggi dan perasaan terhubung dengan sosok transenden yang lebih tinggi dari dirinya.<sup>6</sup>

Tischler berpendapat spiritualitas adalah bagian paling dalam dan paling esensi dari setiap diri manusia yang tertuang dalam keyakinan, keterikatan dan rasa tunduk setiap individu terhadap sosok transenden yang

---

<sup>4</sup> Syamsuddin dan Azlinda Azman, "Memahami Dimensi Spiritualitas dalam Praktek Pekerjaan Sosial (Understanding the Dimension of Spirituality in Sosial Work Practice)," *Jurnal Informasi* 17, no. 2 (2012): 113.

<sup>5</sup> Subhan Ajrin Sudirman, "Pengaruh Spiritualitas terhadap Servant Leadership dan Kinerja Pimpinan," *Jurnal Al-Qalb* 9, no. 2 (2017): 136.

<sup>6</sup> Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship: Transformasi Spirirtualitas Kewirausahaan* (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta, 2013), 36.

memiliki kekuatan lebih tinggi dari dirinya dan berperan penting terkait dengan tingkah laku, perasaan dan emosi.<sup>7</sup>

Danah Zahar, seorang psikolog dan Ian Marshal seorang fisikawan merupakan ilmuwan dari Universitas Harvard dan Universitas Oxford, mereka berdua memberikan argumen bahwa pada setiap diri manusia memiliki potensi spiritual dan rohaniah yang berada dalam diri pribadi manusia. Hasil kajian ilmiah lain yang menunjukkan keberadaan kecerdasan spiritual dapat dilihat pada percobaan yang dilakukan oleh Michael Persinger, seorang ahli psikologi dan syaraf, dan VS Ramachandran, seorang ahli syaraf terkemuka beserta timnya dari Universitas California yang menemukan keberadaan *God-Spot* dalam otak manusia yang menyatu, dan terletak di antara jaringan syaraf dan otak, atau tepatnya pada bagian samping kepala yang disebut *Lobus temporal*.<sup>8</sup> Selanjutnya mengenai *God-Spot*, Iskandar memberikan gagasan bahwa setiap individu memiliki kecerdasan spiritual berupa kemampuan dalam mengolah nilai-nilai, norma-norma dan kualitas kehidupan dengan memanfaatkan kekuatan pikiran bawah sadar atau suara hati (*God-Spot*).<sup>9</sup>

Pada kajian psikologi positif sendiri, C. Richard Snyder menyebutkan bahwa spiritualitas adalah proses pencarian terhadap apa yang suci (*the sacred*), dimana yang suci secara luas didefinisikan sebagai bagian dari kemuliaan. Pada kajian ini, spiritualitas bukanlah berasal hanya dalam agama formal, seperti agama Islam, Kristen, Yahudi, dst, tetapi juga termasuk teologi feminis, spiritualitas ekologi, dan lainnya. Kesehatan mental, manajemen substansi, pencarian tujuan dan

---

<sup>7</sup> Rizki Annistia Nazri, dkk., "Hubungan antara Spiritualitas dengan Kecenderungan Bunuh Diri pada Orang Dewasa Awal di Kabupaten Gunung Kidul," *Jurnal Psikologi* (2016): 9.

<sup>8</sup> Hasan, "Spiritualitas dalam Perilaku Organisasi," *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* 7, no. 1 (2010): 85.

<sup>9</sup> Baharuddin dan Rahmatia Zakaria, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar," *Jurnal Idaarah* 2, no. 1 (2018): 4-5.

kebermaknaan hidup merupakan wujud asosiasi dari spiritualitas.<sup>10</sup>

Menurut Prijosaksono dan Erningpraja, spiritualitas adalah kebutuhan tertinggi dalam diri manusia. Gagasan dari kedua tokoh tersebut didapatkan dari teori Abraham Maslow tentang aktualisasi diri (*self-actualization*) sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia.<sup>11</sup> Maslow sendiri menjelaskan bahwa spiritualitas adalah sebuah tahapan dalam aktualisasi diri, di mana seseorang berproses dalam mengolah berbagai kekayaan kreavitas, intuisi, keceriaan, sukacita, kasih, kedamaian, toleransi, rendah hati, dan juga adanya tujuan hidup yang harus ditata dengan jelas.<sup>12</sup>

Taylor sendiri berpendapat spiritualitas dalam diri individu tidak terlepas dari pengaruh berbagai macam faktor demografis, seperti pada tahap perkembangan diri individu, budaya, keluarga, agama, dan pengalaman hidup seseorang.<sup>13</sup> Dengan berbagai macam faktor tersebut, maka menghasilkan kondisi spiritualitas setiap individu berbeda-beda.

Dikutip dari Jalaludin Rahmat dari Frankl, dimensi spiritualitas adalah *noos*, yang mengandung berbagai sifat khas pada manusia, seperti keinginan untuk memberi makna, visi, orientasi, tujuan, kreativitas, imajinasi, intuisi, keimanan, kemampuan untuk mencintai di luar kecintaan yang visio-psikologis, dan kemampuan mendengarkan hati nurani di luar kendali superego. Di dalamnya juga terkandung transendensi diri, pembebasan diri, kemampuan melangkah keluar untuk memandang diri, dan kemampuan untuk mengejar tujuan yang diyakini.<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup> Achmah Muhammad, "Spiritual Management," *Jurnal MD* 2, no. 1 (2009): 13.

<sup>11</sup> Hasan, "Spiritualitas dalam Perilaku Organisasi," *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* 7, no. 1 (2010): 82.

<sup>12</sup> Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship*, 24.

<sup>13</sup> Irfan Aulia Syaiful dan Ririn Nur Abdiah Bahar, "Peran Spiritualitas dan Kepuasan Hidup terhadap Kualitas Hidup pada Wirausahawan Muda," *Jurnal Humanitas* 13, no. 2 (2016): 125.

<sup>14</sup> Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship*, 25.

## b. Spiritualitas dalam Pandangan Islam

Spiritualitas sering disamakan artinya dengan agama. Marques mengutarakan bahwa spiritualitas merupakan proese individu melihat ke dalam batin menuju kesadaran akan nilai-nilai universal, sedangkan agama formal adalah proses melihat keluar menggunakan ritual-ritual formal dan kitab suci.<sup>15</sup> Sementara itu Cartwright mengatakan jika spiritualitas lebih pada pengalaman batin setiap orang, sedangkan agama lebih mencerminkan pribadi terhadap kepatuhan akan perintah yang berasal dari pihak lain dan sangat terikat dengan berbagai tradisi iman tertentu.<sup>16</sup>

Pada dasarnya konsep agama memiliki perbedaan dengan konsep spiritualitas, namun keduanya juga tidak dipungkiri memiliki beberapa persamaan. Di lingkup masyarakat Indonesia, konteks antara agama dengan spiritualitas pada dasarnya tidak terpisahkan, dalam artian bahwa agama berperan bagi pemeluknya untuk meningkatkan atau mengembangkan kondisi spiritualitasnya, dan pengembangan atau pendalaman spiritualitas sebaiknya dilakukan melalui mekanisme atau sistem yang diyakini dalam agama yang dianut.<sup>17</sup> Selanjutnya Benson berpendapat bahwa cakupan dari spiritualitas lebih luas daripada agama, namun antara kedua konsep ini memiliki keterkaitan satu sama lain dengan kuat.<sup>18</sup>

Dalam bahasa Arab, kata *spiritualitas* bisa diartikan dengan *ruhaniyyah*.<sup>19</sup> Dalam kitab suci Al-Qur'an, term yang merujuk kata *spirit* antara lain adalah

---

<sup>15</sup> Leo Agung Manggala Yogatama, "Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis," *Jurnal Psikologi* 42, no. 1 (2015): 2.

<sup>16</sup> Iwan Ardian, "Konsep Spiritualitas dan Religiusitas ( Spiritual And Religion) dalam Konteks Keperawatan Pasien Diabetes Melitus Tipe 2," *Jurnal Keperawatan dan Pemikiran Ilmiah* 2, no. 5 (2016): 3-4.

<sup>17</sup> Subhan Ajrin Sudirman, "Pengaruh Spiritualitas terhadap Servant Leadership dan Kinerja Pimpinan," *Jurnal Al-Qalb* 9, no. 2 (2017): 140.

<sup>18</sup> M. Nur Ghufroon, "Spiritualitas dan Kesuksksesan Belajar: Studi Meta Analisis," *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2016): 359.

<sup>19</sup> Seyyed Hossein Nasr, *Ensiklopedi Tematis Spiritual Islam*, terj. Rahmani Astuti (Bandung: Mizan, 2002), 43.

*ruh*. Itulah sebabnya, permasalahan spiritualitas memiliki hubungannya dengan potensi ruhani manusia untuk beriman dan komunikasi dengan Tuhan. Maka sebenarnya substansi spiritualitas adalah keimanan kepada Tuhan itu sendiri, sebagai ruh (*spirit*) dalam kehidupan ini dan Dialah sumber energi spiritualitas.

Dalam Al-Qur'an, dijelaskan bahwa ruh ditiupkan langsung oleh Allah SWT sewaktu menciptakan manusia:

فَإِذَا سَوَّيْتُهُ، وَنَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي فَقَعُوا لَهُ، سَاجِدِينَ (٢٩)

Artinya: “Maka apabila Aku Telah menyempurnakan (kejadian)nya, dan aku telah meniupkan ruh (ciptaan)-Ku, ke dalamnya, maka tunduklah kamu padanya dengan bersujud.” (Al-Hijr: 29).<sup>20</sup>

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

Tuhan dalam konteks spiritualitas harus dipandang sebagai sumber nilai kebaikan dan keindahan. Lebih dari itu, Tuhan mesti diletakkan sebagai spirit (jiwa, nafs) dalam setiap perilaku dan tindakan setiap muslim dalam menjalani kehidupan. Oleh sebab itu, seorang spiritualis sejati adalah seorang mengabdikan diri untuk menyemai nilai-nilai keindahan, kebaikan, kejujuran, keadilan, ketulusan, kesetiaan, sebagai bukti bahwa dirinya ingin membumikan nilai-nilai ketuhanan dalam hidupnya. Jika demikian, maka dapat dinyatakan jika isi dari Al-Qur'an membahas pentingnya cara kerja dan prinsip orang beriman.

<sup>20</sup> Al-Qur'an, Al-Hijr ayat 29, *Aljamil Al-Qur'an Tajwid Warna*, 263.

Dalam hal ini, salah satu ayat dalam Al-Qur'an menyebutkan akan pentingnya ketauhidan bagi setiap umat muslim:

قُلْ يَا أَهْلَ الْكِتَابِ تَعَالَوْا إِلَى كَلِمَةٍ سَوَاءٍ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمْ أَلَّا نَعْبُدَ إِلَّا اللَّهَ وَلَا نُشْرِكَ بِهِ شَيْئًا وَلَا يَتَّخِذَ بَعْضُنَا بَعْضًا أَرْبَابًا مِنْ دُونِ اللَّهِ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَمُؤَلَّوْا أَشْهَدُوا بِأَنَّا مُسْلِمُونَ (٦٤)

Artinya: “Katakanlah (Muhammad), “Wahai Ahli Kitab! marilah (kita) menuju kepada satu kalimat (pegangan) yang sama antara kami dan kamu, bahwa kita tidak menyembah selain Allah dan kita tidak mempersekutukan-Nya dengan sesuatu pun, dan bahwa kita tidak menjadikan satu sama lain tuhan-tuhan selain Allah.” Jika mereka berpaling maka katakanlah (kepada mereka), “Saksikanlah, bahwa kami adalah orang-orang muslim.” (Ali-Imron: 64).<sup>21</sup>

Prinsip tauhid bagi setiap muslim merupakan hal pokok dan fundamental. Karenanya sangat penting untuk kita perhatikan. Prinsip tauhid ini memiliki makna bahwa setiap muslim harus yakin dan percaya secara penuh tanpa ada rasa ragu sedikitpun bahwa Allah SWT adalah satu-satunya Dzat yang harus kita sembah, dan tidak menyekutukan-Nya. Prinsip pokok ini adalah elemen penting pada spiritualitas setiap muslim.

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

<sup>21</sup> Al-Qur'an, Ali-Imron ayat 64, *Aljamil Al-Qur'an Tajwid Warna*, 58.

menggunakannya dalam bentuk emosi, cara befikir, dan perilaku dalam menjalani kehidupan sehari-hari dengan tujuan untuk mencapai kehidupan spiritual.<sup>22</sup> Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa ruang lingkup dari kajian spiritualitas islami bukan hanya berada dalam lingkup rohaniah yang hanya ditungkan dalam ibadah formal dan hanya berhenti di lingkup individu tersebut, namun lebih pada lahirnya potensi lain yang digunakan untuk mencapai kesuksesan di dunia dan tentunya tetap mengharap ridha dari Allah SWT.

Bagi setiap umat muslim yang senantiasa bertakwa, harapan tercapainya keseimbangan dunia akhirat adalah sebuah esensi akan sebuah kehidupan di dunia ini. Keyakinan, ritual keagamaan, perilaku sehari-hari dalam kehidupan dan pengetahuan merupakan motif utama dalam islam yang menjadi kualitas spiritualitas setiap individu.<sup>1</sup> Selain itu, konsep spiritualitas ternyata juga dapat mempengaruhi semangat dan motivasi untuk mencapai sebuah keberhasilan.

Jika dilihat, terdapat penggalan dari ayat 286 pada surat Al-Baqarah yang menjelaskan tentang perintah Allah SWT pada manusia untuk tetap bersemangat dan jangan berputus asa terhadap kehidupannya.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا  
اَكْتَسَبَتْ ۗ (٢٨٦)

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari kebajikan yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Al-Baqarah: 286).<sup>2</sup>

Dari penggalan ayat tersebut dapat dilihat bahwa Allah tidak membebani seseorang kecuali dengan batas kemampuan dari manusia tersebut, karena agama Allah

<sup>22</sup> Hanifiyah Yuliatul Hijriah, "Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan," *Jurnal Tsaqafah* 12, no. 1 (2016): 189.

<sup>1</sup> Hanifiyah Yuliatul Hijriah, "Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan," *Jurnal Tsaqafah* 12, no. 1 (2016): 191.

<sup>2</sup> Al-Qur'an, Al-Baqarah ayat 286, *Aljamil Al-Qur'an Tajwid Warna*, 49.

SWT dibangun di atas asas kemudahan, sehingga tidak ada sesuatu yang memberatkan di dalamnya. Barang siapa berbuat baik, dia akan mendapatkan pahala atas apa yang dia lakukan, tanpa dikurangi sedikitpun. Dan barang siapa berbuat buruk, maka dia akan memikul dosanya sendiri, tidak dipikul oleh orang lain.

Terdapat tujuh tingkatan spiritualitas Islami yang menjelaskan proses manusia bergerak dari sifat buruk dan egoistik menuju sifat yang lebih tinggi dan mulia menurut Allah SWT. Ketujuh tingkatan tersebut adalah:<sup>3</sup>

1) *Nafs Amarah*

Adalah tingkat paling rendah dalam kondisi rohani manusia. Pada tingkatan ini nafsu dan amarah menguasai diri individu untuk berbuat maksiat dan kejahatan. Dendam, amarah, sifat rakus, gairah seksual yang berlebihan, iri hati, egois, dan sifat lain yang bersifat negatif adalah sifat yang ada pada pribadi tingkat ini.<sup>4</sup>

2) *Nafs Lawwamah*

Merupakan tingkatan dimana manusia mulai sadar akan baik buruknya perbuatan, namun belum ada kemampuan merubah gaya hidup yang signifikan.<sup>5</sup>

3) *Nafs Mulhimmah*

Pada tingkat ini manusia telah mampu untuk merasakan ketulusan dari setiap ibadah yang dilakukannya, meskipun terkadang masih mengikuti keinginan diri untuk bermaksiat. Namun pada tingkat ini juga, pengalaman spiritual individu sudah mulai

---

<sup>3</sup> Nirwani Jumala, "Memahami Tingkatan Spiritual Manusia dalam Mendeteksi Krisis Nilai Moral," *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik* 5, no.1 (2017): 43.

<sup>4</sup> Nirwani Jumala, "Memahami Tingkatan Spiritual Manusia dalam Mendeteksi Krisis Nilai Moral," *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik* 5, no.1 (2017): 44.

<sup>5</sup> Nirwani Jumala, "Memahami Tingkatan Spiritual Manusia dalam Mendeteksi Krisis Nilai Moral," *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik* 5, no.1 (2017): 44.

dapat mengurangi keinginannya untuk berbuat maksiat meskipun itu sangat sedikit.<sup>6</sup>

4) *Nafs Muthmainnah*

Di tahap ini, seseorang telah mampu untuk merasakan kedamaian dari setiap kebaikan yang diperbuatnya, hal ini didapat karena individu mulai menghilangkan kepentingan ego dan lebih banyak mendekatkan diri pada Allah SWT. Pada tahapan ini juga individu berada pada periode transisi ke arah yang lebih baik, dan mulai meninggalkan maksiat duniawi. Pada tingkat ini individu juga mampu untuk berpikiran terbuka, mensyukuri hal-hal yang terjadi padanya, mengemban amanah, dan mulai menanamkan cinta.<sup>7</sup>

5) *Nafs Radhiyah*

Orang yang telah di tahap ini mulai bisa menerima semua nasib yang menimpanya dengan sabar, tenang dan kepala dingin, padahal individu tersebut mendapatkan musibah sekalipun. Ia menyadari segala cobaan berasal dari Allah Swt untuk memperkuat keimanannya. Rasa tenang, bahagia dan semangat dalam menghadapi dunia bukan didapat dari materi duniawi, namun rasa kebahagiaannya lebih karena mencintai dan bersyukur kepada Allah akan semua hal yang menimpanya. Mereka mulai menginjakkan sebagian besar dirinya untuk menjadi manusia spiritual, hal itu karena mereka telah mampu menguasai nafsu-nafsu buruk mereka.<sup>8</sup>

6) *Nafs Mardhiyah*

Merupakan tahap dimana orang-orang telah sadar semua peristiwa, ketetapan yang ada di bumi ini

---

<sup>6</sup> Nirwani Jumala, "Memahami Tingkatan Spiritual Manusia dalam Mendeteksi Krisis Nilai Moral," *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik* 5, no.1 (2017): 44.

<sup>7</sup> Nirwani Jumala, "Memahami Tingkatan Spiritual Manusia dalam Mendeteksi Krisis Nilai Moral," *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik* 5, no.1 (2017): 45.

<sup>8</sup> Nirwani Jumala, "Memahami Tingkatan Spiritual Manusia dalam Mendeteksi Krisis Nilai Moral," *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik* 5, no.1 (2017): 45.

berasal dari Allah SWT dan tidak terjadi tanpa sebab. Mereka selalu mencari sudut pandang positif akan semua peristiwa yang terjadi, individu di tahap ini melihat keindahan dalam segala hal, memaafkan segala kesalahan yang mungkin tak termaafkan, mereka selalu tabah, murah hati, mereka selalu ikhlas dalam memberi tanpa pernah mengharap mendapatkan balasan.<sup>9</sup>

7) *Nafs Safiyah*

Merupakan tahap akhir dalam proses transendensi dalam diri manusia. Pada tahap ini nafsu amarah sudah tidak tersisa lagi, pandangan individu di tahap ini adalah keyakinan bahwa kebenaran *absolute* dari kalimat "tidak ada Tuhan selain Allah". Tahap ini merupakan tahap tertinggi dalam tahap spiritualitas islam, yang menyebutkan manusia menjadi mulia, suci, dan berderajat tinggi. tidak ada keluhan dan keinginan akan nafsu dan amarah, individu ini mempunyai hati yang bersih, setiap gerakannya dilakukan dengan penuh cinta, ucapannya bijaksana bagai penawar dari sebuah racun di tubuh. Mereka sederhana, meskipun tidak pernah berbuat maksiat dan keburukan, mereka selalu memohon maaf kepada Allah dengan cara bertaubat. Mereka akan bahagia jika melihat manusia lain dapat dekat dengan Allah SWT dan mereka juga akan merasa sedih jika melihat orang-orang menjauhi Allah SWT.<sup>10</sup>

Dari beberapa tingkatan spiritualitas di atas, dapat dilihat bahwa perjalanan spiritualitas seorang muslim dimulai dengan proses seorang muslim yang berusaha meninggalkan sifat dan perilaku buruk yang telah melekat dalam diri seorang muslim, yang kemudian dilanjutkan dengan penggantian sifat dan perilaku yang lebih baik dan

---

<sup>9</sup> Nirwani Jumala, "Memahami Tingkatan Spiritual Manusia dalam Mendeteksi Krisis Nilai Moral," *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik* 5, no.1 (2017): 45.

<sup>10</sup> Nirwani Jumala, "Memahami Tingkatan Spiritual Manusia dalam Mendeteksi Krisis Nilai Moral," *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik* 5, no.1 (2017): 45.

mulia, dan dilajut dengan pencarian makna dan esensi dari kehidupan manusia sebagai makhluk ciptaan Allah SWT.

Seorang muslim yang memelihara spiritualitas sebagai penunjuk dalam menghadapi kehidupan di dunia ini akan menyadari jika kekayaannya, pangkat, jabatan, kekuasaan dan semua kesenangan dunia hanyalah kesenangan yang bersifat semu dan sementara. Umat muslim harus sadar bahwa setiap tindakan akan ada pertanggungjawaban. Dengan bekal spiritualitas yang tinggi juga, maka umat muslim akan melihat suatu permasalahan dengan penuh substantif dan objektif.<sup>11</sup>

Seorang muslim yang menggunakan kecerdasan spiritualnya juga tidak lupa akan mengamalkan nilai-nilai kebaikan dan akan mengutamakan amal shaleh dalam kehidupan sehari-harinya. Salah satu ayat dalam Al-Qur'an juga menerangkan akan keutamaan dari amal shaleh pada umat muslim.

وَأَمَّا مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءُ الْحُسْنَىٰ وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا (٨٨)

Artinya: “Adapun orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, maka dia mendapat (pahala) yang terbaik sebagai balasan, dan akan kami sampaikan kepadanya perintah kami yang mudah-mudah”. (Al-Kahf: 88).<sup>12</sup>

Dari ayat tersebut dapat dilihat bahwa Allah SWT memerintahkan kepada setiap muslim yang beriman kepada Allah SWT agar mengedepankan perilaku yang baik atau etika yang mulia karenanya akan ada balasan kebaikan dan pahala yang Allah SWT berikan seorang muslim tersebut.

Selain dalam ayat Al-Qur'an, juga terdapat hadis yang menerangkan akan pentingnya amal shaleh bagi umat muslim. Berikut adalah salah satu hadis yang diriwayatkan oleh Imam Muslim tentang keutamaan amal shaleh.

<sup>11</sup> Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship*, 36.

<sup>12</sup> Al-Qur'an, Al-Kahf ayat 88, *Aljamil Al-Qur'an Tajwid Warna*, 303.

إذا مات الإنسان انقطع عمله إلا من ثلاثة من صدقة جارية

وعلم ينتفع به وولد صالح يدعو له (رواه مسلم : ١٦٣١)

Artinya: “Jika seseorang meninggal dunia, maka terputuslah amalannya kecuali tiga perkara (yaitu): sedekah jariyah, ilmu yang dimanfaatkan, atau do’a anak yang sholeh.” (HR. Muslim no. 1631).<sup>13</sup>

Dari hadis tersebut dapat dilihat salah satu keutamaan do’a dari umat muslim yang beramal shaleh akan tetap sampai pada orang tuanya, meskipun orang tua tersebut telah meninggal dunia. Jika dilihat, maka dapat disimpulkan bahwa dengan memiliki bekal spiritualitas yang telah tertanam jauh di dalam diri umat muslim, maka nilai-nilai kebaikan dan amal shaleh akan senantiasa diamankan melalui perilaku dan etika sehari-hari seorang muslim. Hal ini tentunya dimaksudkan sebagai bentuk ekspresi spiritualitas yang ada dalam diri muslim tersebut dan tentu terdapat banyak nilai positif yang didapatkan seorang muslim dengan memelihara spiritualitas melalui perilaku etika mulia.

Seyyed Hossein Nasr dalam buku “*Islamic Spirituality Foundations*,” menyebutkan bahwa sumber spiritual Islam adalah Al-Qur’an dan jalan hidup Nabi Muhammad SAW sebagai pengemban risalah. Nabi Muhammad adalah tokoh spiritual yang mengajarkan cara menyucikan jiwa dengan mempraktikkan Al-Qur’an dalam hidupnya. Spiritual merupakan penggerak internal untuk membersihkan hati, mendidik dan mentransformasi jiwa menuju Allah melalui tahap perbaikan jiwa.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Mariana Suci Swastika, “Meninggalkan Pahala Abadi dengan Sedekah Jariyah” April 10, 2020. <https://zakat.or.id/meninggalkan-pahala-abadi-dengan-sedekah-jariyah/>.

<sup>14</sup> Nirwani Jumala, “Moderasi Berpikir untuk Menempati Tingkatan Spiritual Tertinggi dalam Beragama,” *Substantia* 21, no. 2 (2019): 178.

## 2. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kamus Bahasa Inggris, kata “*performance*” yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia, memiliki arti daya guna melaksanakan kewajiban atau tugas. Menurut istilah sendiri, Badudu menjelaskan bahwa pengertian kinerja “*performance*” adalah unjuk kerja. Dalam istilah yang lain, kinerja difahami sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.<sup>15</sup>

Menurut Levinson, pengertian kinerja yaitu sebuah prestasi atau pencapaian karyawan saat melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selanjutnya Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan seorang karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya berdasarkan daftar pembagian tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Senada dengan pendapat Mangkunegara, Menurut Amstrong, pengertian kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan yang memiliki ikatan kuat dengan tujuan perusahaan, memberikan kontribusi perekonomian dan kepuasan konsumen.<sup>16</sup>

Selain dalam konteks hasil, pengertian kinerja juga mencakup masalah perilaku, Brumbach berpendapat jika kinerja membahas tentang dua hal, yaitu tentang hubungan antara perilaku dengan hasil, maksudnya adalah sebuah perilaku merupakan kegiatan psikis dan fisik yang kemudian direalisasikan menjadi suatu tindakan dengan tujuan untuk mendapatkan suatu hasil.<sup>17</sup>

Simamora sendiri memberikan pandangan yang sedikit berbeda dari beberapa pakar yang lain tentang kinerja karyawan, ia mengutarakan jika kinerja karyawan

---

<sup>15</sup> Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Affan, *Etika Manajemen Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 132.

<sup>16</sup> Marwan, dkk, “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Chasan Boesoerie Provinsi Maluku Utara,” *Jurnal Management Insight* 14, no.1 (2019): 13.

<sup>17</sup> Marwan, dkk, “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Chasan Boesoerie Provinsi Maluku Utara,” *Jurnal Management Insight* 14, no.1 (2019): 13.

merupakan tingkatan para karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.<sup>18</sup> Hal ini sedikit berbeda dengan pendapat para ahli yang lain, yang menyebutkan kinerja erat hubungannya dengan kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

**b. Pentingnya Kinerja Karyawan dalam Perusahaan**

Yahya dan Johari menyebutkan pentingnya kinerja dalam konteks organisasi adalah indikator terpenting yang digunakan untuk mengukur kinerja suatu perusahaan. Kondisi dan perkembangan keuangan sering disebut sebagai alat pengukur kinerja, padahal masih ada beberapa aspek lain yang juga diperlukan, yaitu aspek perilaku dan aspek yang ada kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab.<sup>19</sup> Peningkatan kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini tentu akan semakin mempercepat laju perusahaan dalam upaya meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Buku yang ditulis oleh Irham Fahmi dengan judul “Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus” menyebutkan bahwa dengan memperhatikan pentingnya kualitas dari manajemen kinerja maka artinya perusahaan telah memberikan satu langkah besar yang mempercepat kemajuan dan perkembangan perusahaan.<sup>20</sup>

Dalam disiplin ilmu manajemen sendiri, Dharma menyebutkan manajemen kinerja merupakan perjalanan untuk mencapai suatu tujuan, dan langkahnya adalah dengan mengembangkan dan mengoptimalkan aspek sumber daya manusianya melalui berbagai usaha dengan tujuan meningkatkan potensi dan kinerja sehingga tujuan

---

<sup>18</sup> Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Affan, *Etika Manajemen Islam*, 134.

<sup>19</sup> Subhan Ajrin Sudirman, “Pengaruh Spiritualitas terhadap Servant Leadership dan Kinerja Pimpinan,” *Jurnal Al-Qalb* 9, no. 2 (2017): 141.

<sup>20</sup> Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus* (Bandung: Alfabeta, 2016), 127.

perusahaan segera tercapai, baik itu jangka panjang maupun juga tujuan jangka pendek.<sup>21</sup>

Secara umum, Tujuan diadakannya manajemen kinerja diharapkan dapat terciptanya budaya kerja bagi setiap individu maupun kelompok kerja dalam menjunjung tanggung-jawab guna meningkatkan kemampuan dan proses kerja secara berkesinambungan.<sup>22</sup> Manajemen kinerja akan sukses jika terbentuknya sinergi yang baik antara pihak bawahan dengan pihak atasan guna tercapainya tujuan perusahaan.<sup>23</sup>

Pentingnya Hubungan kinerja karyawan erat kaitannya dengan kinerja perusahaan telah dijelaskan di atas. Dari sisi pemerintahan sendiri, pada melalui surat keputusan Menteri Keuangan yang ditulis tanggal 28 juni 1992 dengan nomer surat 826/KMK/1992 menyebutkan jika definisi dari kinerja perusahaan adalah penilaian terhadap efisiensi dan produktivitas perusahaan yang dilakukan secara berkala atas laporan manajemen dan laporan keuangan.<sup>24</sup>

### c. Kinerja Karyawan dalam Pandangan Islam

Dalam dunia kerja, umat muslim diperintahkan Allah SWT untuk berikhtiar di muka bumi sebagai bentuk ibadah. Umat muslim memiliki kepercayaan bahwa hidup di dunia bukanlah tujuan akhir dari esensi kehidupan. Mereka memiliki keyakinan bahwa terdapat kehidupan yang lebih kekal bagi mereka selain di dunia ini, yaitu di akhirat. Umat muslim haruslah menyiapkan bekal sebaik-baiknya ketika berada di dunia ini untuk kehidupan mereka di alam yang lebih kekal, yaitu di Akhirat. Umat muslim haruslah mengerahkan semua potensi dan kemampuan yang dimilikinya dengan sebaik mungkin untuk mencari sebagian rezeki yang telah Allah SWT

---

<sup>21</sup> Baharuddin dan Rahmatia Zakaria, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar," *Jurnal Idaarah 2*, no. 1 (2018): 4-5.

<sup>22</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 27.

<sup>23</sup> Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, 129.

<sup>24</sup> Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, 134

sebar di bumi ini. Hal ini tertuang dalam surat Al-Mulk Ayat 15.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ (١٥)

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajalah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Al-Mulk: 15).<sup>25</sup>

Pada ayat tersebut terkandung makna jika Allah SWT telah menciptakan bumi untuk umat manusia sebagai sarana bagi manusia itu sendiri dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Rezeki yang telah Allah SWT berikan pada setiap manusia merupakan bukti bahwa hanya Allah SWT lah yang maha pemurah, dan hanya kepada-Nya lah semua manusia akan kembali.

Sebagai pedoman hidup bagi para penganutnya, agama Islam sedikit banyak telah menyebutkan tentang konsep kinerja karyawan maupun perusahaan. Seperti dalam surat An-Nahl ayat 97.

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Artinya: “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (An-Nahl: 97).<sup>26</sup>

Dalam ayat tersebut terkandung makna bahwa Allah SWT akan memberikan motivasi kepada setiap umat muslim yang senantiasa mengerjakan amal shalih

<sup>25</sup> Al-Qur'an, Al-Mulk ayat 15, *Aljamil Al-Qur'an Tajwid Warna*, 563.

<sup>26</sup> Al-Qur'an, Al-Nahl ayat 97, *Aljamil Al-Qur'an Tajwid Warna*, 278.

dengan cara memberikan penghargaan berupa pahala bagi mereka yang mampu menunjukkan kinerja dengan optimal. Seseorang dapat dikatakan beramal shalih, apabila dia dapat melaksanakan berbagai macam aktivitas dengan berbagai nilai-nilai islami yang tertanam dalam setiap kehidupan umat muslim.

Islam juga mendukung umat muslim agar bersemangat dan tetap memiliki motivasi dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab dari sebuah pekerjaannya. Hasil kerja dari tugas dan tanggung jawab setiap karyawan haruslah diperhatikan secara seksama. Dalam Al-Qur'an juga terdapat ayat yang menjelaskan tentang keutamaan dengan konsep pentingnya hasil kerja dalam kinerja islami.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ  
عَمَلًا (٣٠)

Artinya: “Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menyia-nyiakan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu.” (Al-Kahf: 30).<sup>27</sup>

Kinerja dan hasil usaha yang telah dilaksanakan seseorang haruslah diapresiasi. Seorang atasan haruslah memuliakan karyawan jika memang karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar. Karyawan yang memiliki kinerja baik memanglah harus diapresiasi dengan positif, seperti pemberian bonus untuk menghargai atas kinerja karyawan tersebut. Dan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik, maka sudah menjadi tugas atasan untuk mengontrol dan melaksanakan evaluasi akan kinerja karyawan tersebut. Hal ini dilaksanakan dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki kinerjanya.

---

<sup>27</sup> Al-Qur'an, Al-Kahf ayat 30, *Aljamil Al-Qur'an Tajwid Warna*, 297.

#### d. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Jae K. Shim dan Joel G. Siegel, pengertian dari pengukuran kinerja adalah keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi atau segmen atau kuantifikasi dari efisiensi perusahaan.<sup>28</sup>

Edison Sihombing menyebutkan pengukuran kinerja adalah salah satu komponen terpenting dalam sistem manajemen perusahaan yang berperan sebagai alat yang digunakan untuk melihat pencapaian akan suatu strategi yang digunakan. Sementara itu juga, melalui pengukuran kinerja maka pihak manajemen akan mendapatkan umpan balik yang berbentuk suatu data/informasi tentang laporan dari hasil pelaksanaan suatu rencana, termasuk juga identifikasi terhadap suatu langkah yang dinilai berhasil, sesuai dengan target maupun langkah yang dinilai masih perlu diperbaiki karena kurang efektif.<sup>29</sup>

Suatu kinerja perlu diukur guna menggali sebuah hambatan atau penyimpangan dari rangkaian strategi yang telah dilaksanakan, atau mengidentifikasi penggunaan strategi berdasarkan jadwal waktu yang ditentukan sehingga strategi tersebut dapat dikatakan berhasil, atau juga untuk mengidentifikasi dari hasil kerja apakah sesuai dengan standar yang perusahaan inginkan.<sup>30</sup>

Dalam usaha pengukuran dan penilaian kinerja, setiap perusahaan biasanya menentukan standar-standar tersendiri yang dipakai. Ivancevich berpendapat jika pengukuran kinerja terdiri dari beberapa poin, di antaranya sebagai berikut:

- 1) *Quality of work*, yaitu terkait dengan kualitas dari hasil kerja, misalnya kerapian, ketelitian, dan ketepatan kerja.
- 2) *Quantity*, yaitu terkait dengan volume pekerjaan yang dapat diterima dalam kondisi normal.

<sup>28</sup> Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, 132.

<sup>29</sup> Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, 132.

<sup>30</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: Rajagrafindo Persada, 2017),

- 3) *Knowledge of job*, yaitu terkait dengan kemampuan menjelaskan maksud dari fakta atau faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 4) *Personal qualities*, yaitu terkait dengan kualitas kepribadian individu, seperti penampilan, keramahan, kepemimpinan, dan integritas
- 5) *Cooperation*, yaitu terkait dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja dengan rekan kerja, supervisor dan bawahannya menuju tujuan bersama.
- 6) Kepercayaan (*Depentability*) yaitu terkait dengan bersungguh-sungguh dalam menjaga kepercayaan yang diberikan, misalnya aspek ketelitian dan keakuratan hasil kerja, dapat diandalkan sehubungan dengan kehadiran, waktu makan siang, waktu istirahat, dan lain-lain.
- 7) *Initiative*, yaitu terkait dengan kesungguhan dari dalam diri untuk meningkatkan potensi guna perkembangan individu dan pihak perusahaan, memulai dengan menumbuhkan ikatan dengan perusahaan lalu berusaha untuk mengembangkan diri demi perkembangan perusahaan.<sup>31</sup>

Sementara itu, menurut Robert E. Quinn dan Chester I. Barnard dalam Suyadi Prawirosentono, Indikator-indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di antara:

- 1) Efektivitas dan efisiensi  
Jika terdapat tujuan tertentu yang dirasa telah tercapai, maka dapat dikatakan jika strategi yang dilakukan tersebut efektif.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab  
Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah kepada bawahan sesuai dengan kapasitas yang di emban, sedangkan tanggung jawab adalah akibat yang timbul dari kepemilikan wewenang tersebut.

---

<sup>31</sup> Marwan, dkk., “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Chasan Boesoerie Provinsi Maluku Utara,” *Jurnal Management Insight* 14, no.1 (2019): 14.

- 3) Disiplin  
Disiplin meliputi kepatuhan seseorang dalam melaksanakan semua kegiatan berdasarkan tugas, tanggung jawab yang berdasarkan aturan dan perjanjian perusahaan.
- 4) Inisiatif  
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.<sup>32</sup>

Setelah melihat dua indikator di atas, maka dapat dilihat bahwa hasil kerja yang dikerjakan karyawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan menjadi salah satu poin pokok yang harus diperhatikan para karyawan.

Karakteristik pada pengukuran kinerja merupakan pedoman/ pegangan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Adapun karakteristiknya sebagai berikut:

- 1) Variabel kunci dari kinerja diukur dengan akurat.
- 2) Tingkatan kinerja merupakan sumber perbandingan untuk membantu mengambil keputusan berdasarkan strategi yang ditunjukkan.
- 3) Membutuhkan waktu untuk mengumpulkan dan mengumumkan data.
- 4) Dapat dianalisis baik mikro ataupun makro.
- 5) Hasil pengukuran tidak bisa dengan mudah dirubah sesuai keinginan pribadi, hal ini karena data sulit dimanipulasi.<sup>33</sup>

Kefektifan pengukuran kinerja adalah poin penting dalam pengukuran kinerja karyawan. Adapun kunci-kunci yang digunakan untuk mengukur keefektifan kinerja adalah:

- 1) Pengukuran haruslah spesifik entah itu bagi individu maupun kelompok kerja. Jika ukuran kerja dirasa

---

<sup>32</sup> Abdul Aziz Nugraha Pratama, "Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga," *Inferensi, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 8, no. 2 (2014): 424.

<sup>33</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: Rajagrafindo Persada, 2017), 158.

telah efektif, maka pihak manajemen dapat mengontrol, memperbaiki, atau merumuskan beberapa strategi yang dirasa lebih efektif lagi.

- 2) Ukuran kinerja ditangkap dan disampaikan kepada pengguna yang dimaksudkan dalam waktu yang ditentukan sebelumnya. Ketepatan waktu merupakan atribut penting terhadap kegunaan, ukuran kinerja yang baik harus disampaikan pada waktu yang tepat sehingga benar-benar dapat dipergunakan dengan benar.
- 3) Ukuran kinerja dibagikan kepada orang yang tepat pada waktu yang tepat, atau dengan mudah dapat diakses oleh orang yang tepat. Oleh karena itu harus diidentifikasi siapa pengguna yang memerlukan informasi sehingga dapat dihindari untuk kemungkinan jatuh pada orang yang tidak tepat.
- 4) Data pengukuran kinerja haruslah disusun dengan sederhana, ringkas dan baik, sehingga mudah dan cepat untuk difahami pihak yang membutuhkan. Data pengukuran kinerja juga harus berisi beberapa tipe perbandingan dasar yang nantinya akan mempercepat pengguna dalam membandingkan tingkat kinerja sekarang dengan tingkat kinerja yang diinginkan.
- 5) Data pengukuran kinerja haruslah disajikan sesuai dengan pedoman standar yang berlaku.<sup>34</sup>

#### e. **Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut pendapat Jackson dan Schuler, penilaian kinerja adalah sebuah rangkaian sistem yang berada dalam perusahaan secara terstruktur dan bersifat formal yang berfungsi untuk mengukur, menilai, mengevaluasi perilaku, pekerjaan, dan hasil, termasuk juga tingkat absensi karyawan. Kemudian Prawirosentono menjelaskan penilaian kinerja sebagai suatu kegiatan dalam penilaian secara formal yang dilakukan oleh pihak penilai atas hasil kerja seorang karyawan kemudian data tersebut diserahkan kepada pihak atasan, direksi, maupun

---

<sup>34</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: Rajagrafindo Persada, 2017), 163-164.

pada karyawan itu sendiri, kemudian data tersebut diarsipkan dalam bentuk dokumen kepegawaian yang dihitung dalam suatu periode waktu.<sup>35</sup>

Perusahaan perlu melakukan penilaian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana karyawan yang bekerja telah menjalankan tugasnya, dan melihat hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan yang lalu dievaluasi guna mempercepat tujuan yang akan dicapai. Sebaiknya penilaian kinerja dilaksanakan dengan jangka waktu tertentu, pernyataan ini sesuai dengan pendapat dari Ricky W. Griffin yang menyebutkan bahwa kegiatan evaluasi kinerja karyawan seharusnya dilaksanakan dengan jangka waktu tertentu dikarenakan beberapa hal, salah satunya adalah kegiatan penilaian kinerja dilaksanakan untuk mengecek dan mengukur strategi dampak dari program pelatihan secara valid. Kedua karena perihal administratif, maksudnya adalah penilaian kinerja digunakan sebagai salah satu alat dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan keuangan, seperti penetapan gaji, bonus, dan biaya pengembangan dan pelatihan karyawan. Maksud lain dari penilaian kinerja yang dilakukan dengan jangka waktu tertentu adalah sebagai informasi yang dibutuhkan oleh karyawan itu sendiri yang berguna untuk membantu meningkatkan kinerjanya pada saat ini dan sebagai bahan dalam merencanakan jenjang karier di masa depan.<sup>36</sup>

Metode penilaian dibutuhkan dalam kegiatan penilaian kinerja dengan harus memperhatikan tingkat dan analisa benar-benar dapat mewakili. Ricky W. Griffin menjelaskan jika terdapat dua metode dasar dalam penilaian yang sering digunakan perusahaan, kedua metode tersebut adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

#### 1) Metode Objektif (*Objective Methods*)

Metode ini dilakukan dengan menganalisis kemampuan karyawan dalam bekerja dan

---

<sup>35</sup> Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Affan, *Etika Manajemen Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 137.

<sup>36</sup> Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, 138.

menunjukkan bukti kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Mayoritas pihak menyebutkan bahwa metode objektif memberikan hasil yang mengandung bias atau kurang valid, hal ini dikarenakan satu orang karyawan bisa saja memiliki kesempatan yang bagus sehingga karyawan tersebut terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan karyawan lain yang tidak memiliki kesempatan, maka karyawan tersebut tidak dapat menunjukkan kemampuannya secara penuh.

## 2) Metode Pertimbangan (*Judemental Methods*)

Merupakan metode penilaian yang menggunakan konsep nilai rangking setiap karyawan, jika seorang karyawan memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya karyawan tersebut memiliki kualitas kinerja yang bagus, begitu pula sebaliknya. Kelemahan dari sistem penilaian rangking ini adalah jika terdapat seorang karyawan yang ditempatkan dalam kelompok kerja dengan rangking yang bagus maka penilaiannya juga akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan rangking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.<sup>37</sup>

Sistem penilaian kinerja merupakan sebuah alat paling ampuh untuk memotivasi para karyawan yang tersedia bagi manajer atau pemimpin perusahaan.<sup>38</sup> Dengan adanya sistem penilaian kinerja karyawan, manajer akan mengetahui kinerja para karyawannya, sehingga pihak manajer akan lebih mudah mengontrol dan melakukan evaluasi akan kinerja karyawan tersebut, dan bagi karyawan sendiri, adanya sistem ini tentu dapat mendorong kinerja karyawan ke arah yang lebih baik lagi.

Allen menyebutkan ada beberapa manfaat yang terdapat dalam kegiatan penilaian kinerja, di antaranya:

---

<sup>37</sup> Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, 138-139.

<sup>38</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), 232.

- 1) Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan membantu memperbaiki kinerja karyawan dalam periode tahun bekerja.
- 2) Proses penilaian kinerja yang efektif merupakan bagian dari kesuksesan pihak manajemen sumber daya manusia perusahaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan.
- 3) Merupakan bagian inti dari strategi kompetitif.<sup>39</sup>

Setelah melihat penjelasan tentang pengukuran dan penilaian kinerja di atas, maka selanjutnya adalah mengetahui alasan diperlukannya pengukuran dan penilaian kinerja. Perusahaan melakukan pengukuran dan penilaian kinerja sebagai upaya dalam melakukan perbaikan-perbaikan yang berkesinambungan.

Untuk dapat menilai kinerja karyawan maka hendaknya kita mengukur kinerja dari karyawan tersebut. jika kinerja karyawan berada di bawah dari ukuran yang telah ditetapkan, maka manajer akan memberi nilai yang rendah, sebaliknya jika kinerja karyawan berada di atas ukuran yang telah ditetapkan, maka nilai dari karyawan tersebut juga tinggi yang artinya kualitasnya juga lebih baik.

#### **f. Evaluasi Kinerja Karyawan**

Pengukuran dan penilaian kinerja bukanlah tahap akhir dalam alur kinerja karyawan. Evaluasi kinerja adalah sebuah sistem formal dalam perusahaan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut M. Ivancevich, terdapat beberapa tujuan diadakan evaluasi kinerja, di antaranya sebagai berikut:

- 1) Pengembangan  
Digunakan untuk menentukan para karyawan yang perlu diberi pelatihan guna membantu evaluasi kinerja karyawan. Pengembangan juga sebagai konseling antara pihak bawahan dengan atasan sehingga usaha

---

<sup>39</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: Rajagrafindo Persada, 2017), 193.

dalam pemecahan masalah yang dialami karyawan segera ditemukan.

- 2) Pemberian *Reward*  
Tujuan evaluasi kinerja dapat digunakan untuk membantu menetapkan penentuan kenaikan gaji, bonus dan promosi jabatan. Juga terdapat perusahaan yang menggunakan kegiatan evaluasi kinerja ini untuk memberhentikan karyawan yang kurang produktif.
- 3) Motivasi  
Tujuan selanjutnya diadakan evaluasi kinerja adalah untuk memotivasi karyawan agar mampu mengembangkan potensi, rasa tanggung jawab akan tugas pekerjaan, sehingga para karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
- 4) Perencanaan SDM  
Evaluasi kinerja dapat bermanfaat sebagai media pengembangan keterampilan dan keahlian karyawan dalam suatu perusahaan.
- 5) Kompensasi  
Evaluasi kinerja dapat memberikan data yang bisa dimanfaatkan untuk menentukan karyawan yang memiliki kinerja rendah maupun yang tinggi dan bagaimana keputusan dalam pemberian kompensasi tersebut dengan adil.
- 6) Komunikasi  
Evaluasi karyawan bermanfaat sebagai dasar komunikasi antara atasan dan bawahan secara berkelanjutan yang akan memperdekat hubungan kedua pihak tersebut.<sup>40</sup>

Kegiatan evaluasi di perusahaan akan lebih baik jika dibandingkan proses evaluasinya antara pimpinan dan bawahan, serta seorang penilai kinerja harus mengamati kinerja karyawan terlebih dahulu sebagai hipotesa awal dalam usahanya memecahkan hambatan atau

---

<sup>40</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 14-15.

permasalahan karyawan yang mengalami penurunan kinerja.<sup>41</sup>

#### g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

- 1) *Personal factors*  
Faktor ini dilihat dari kemampuan, perilaku, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- 2) *Leadership factor*  
Faktor ini dilihat dari arahan, dorongan motivasi, dan dukungan dari pihak manajer.
- 3) *Team factors*  
Faktor ini dilihat dari hubungan dan dukungan rekan kerja dalam suatu perusahaan.
- 4) *System factors*  
Faktor ini dilihat dari apa yang menjadi sistem kerja perusahaan dan fasilitas yang didapat karyawan.
- 5) *Contextual/ situational factors*  
Faktor ini dilihat dari perubahan situasi dan kondisi lingkungan kerja.<sup>42</sup>

Faktor internal maupun faktor eksternal dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal disini berupa keterampilan kerja, semangat, rasa tanggung jawab. Sementara faktor eksternal berasal dari perusahaan, seperti sikap pimpinan menghadapi para karyawannya, kemudian bagaimana perusahaan mengapresiasi hasil kerja para karyawan, dan bagaimana perusahaan mengontrol dan memberdayakan pengembangan kemampuan karyawan.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Moehleriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), 116.

<sup>42</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: Rajagrafindo Persada, 2017), 84-85.

<sup>43</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 85.

### 3. Hubungan antara Spiritualitas dan Kinerja Karyawan

#### a. Spiritualitas dalam Lingkungan Kerja

Jurkiewicz dan Giacalone mengutarakan spiritualitas di dunia kerja merupakan pemeliharaan nilai-nilai transenden dalam perusahaan melalui kegiatan operasional sehari-hari, memberikan fasilitas untuk terhubung dengan perasaan orang lain, dan juga memelihara perasaan bahagia setiap karyawan.<sup>44</sup>

Menurut Ashmos dan Duchon, Spiritualitas dalam dunia kerja merupakan kesadaran setiap manusia bahwa ia adalah makhluk spiritual dan jiwanya tetap dipelihara, meskipun di dunia kerja sekalipun. Adapun cara pemeliharaan spiritualitas di dunia menurut mereka adalah dengan tetap membiarkan potensi spiritual setiap individu tetap dibawa di dunia kerja. Cara kedua adalah dengan menyediakan media sehingga para karyawan akan mencari makna dan tujuannya dalam bekerja. Cara ketiga adalah menyediakan media untuk para individu sehingga mereka menemukan sebuah perasaan yang terhubung, baik itu individu lain maupun kelompok kerja di perusahaan tersebut.<sup>45</sup>

Selanjutnya mereka juga menjelaskan spiritualitas di tempat kerja berhubungan dengan dua aspek, kedua aspek tersebut adalah: pengalaman setiap individu dan lingkungan organisasi. Mereka mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja lahir karena individu mampu mengekspresikan jiwa spiritualnya dalam lingkungan kerja dengan menemukan makna dalam pekerjaan dan terhubung dengan komunitas kerja.<sup>46</sup>

Senada dengan pernyataan Ashmos dan Duchon, Subhan menyimpulkan bahwa spiritualitas di dunia kerja

---

<sup>44</sup> Harlina Nurtjahjanti, "Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi," *Jurnal Psikologi Undip* 7, no. 1 (2010): 28.

<sup>45</sup> Siti Nurmayanti, dkk., "Spritualitas di Tempat Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru di Pondok Pesantren Al Aziziah Gunung Sari)," *Jurnal Magister Manajemen Unram* 7, no 4 (2018): 93.

<sup>46</sup> Moh Rifqi Khairul Umam dan Zakky Fahma Auliya, "Hubungan Kausalitas *Workplace Spirituality* dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam," *Jurnal Bisnis* 5, no. 1 (2017): 26.

merupakan keyakinan dan kesadaran seseorang dalam perjalanan hidup dirinya sendiri, manusia lain, alam semesta, dan Tuhan yang dituangkan dalam tingkah laku dan sikapnya dalam dunia kerja.<sup>47</sup>

Pada dasarnya, konsep spiritualitas di tempat kerja bukan hanya ditunjukkan melalui mayoritas agama yang dianut oleh karyawan dan atasan perusahaan, akan tetapi lebih pada pengakuan dari dalam diri bahwa semua kejadian / peristiwa, baik itu berdampak positif maupun berdampak negatif bukan dari usaha manusia saja, melainkan berasal dari kuasa Tuhan yang diyakini keberadannya.<sup>48</sup>

Ashmos dan Duchon mengatakan potensi spiritualitas seseorang di tempat kerja berkembang melalui tingkat individu maupun organisasi. Spiritualitas kerja muncul berawal dari ketidakpuasan individu akan rendahnya moral dalam dunia kerja. Mereka kemudian merasa tidak nyaman dan tidak tenang dalam bekerja. Banyak orang yang setuju dengan pendapat kebahagiaan bukan hanya berasal dari perolehan finansial dan berpusat pada individu, serta adanya multi budaya dalam lingkungan kerja. Mayoritas dari mereka mulai sadar untuk mencari arti terpenting atau makna dalam bekerja.<sup>49</sup>

Gotsis dan Kortezi menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memberikan manfaat bagi organisasi paling tidak pada dua tingkat, yaitu tingkat organisasi dan tingkat individu. Pengaruh spiritualitas pada tingkat organisasi dapat berkaitan dengan sikap kerja karyawan, kepemimpinan, budaya dan kinerja organisasi. Pada tingkat individu, spiritualitas dapat berpengaruh positif terhadap kesehatan fisik, mental dan efektivitas kepribadian individu.<sup>50</sup>

---

<sup>47</sup> Subhan Ajrin Sudirman, "Pengaruh Spiritualitas terhadap Servant Leadership dan Kinerja Pimpinan," *Jurnal Al-Qalb* 9, no. 2 (2017): 140.

<sup>48</sup> Mohammad Arief, "Spiritual Manajemen: Sebuah Refleksi dari Pengembangan Ilmu Manajemen," *Jurnal Modernisasi* 6, no. 2 (2010): 180-181.

<sup>49</sup> Subhan Ajrin Sudirman, "Pengaruh Spiritualitas terhadap Servant Leadership dan Kinerja Pimpinan," *Jurnal Al-Qalb* 9, no. 2 (2017): 133-134.

<sup>50</sup> Subhan Ajrin Sudirman, "Pengaruh Spiritualitas terhadap Servant Leadership dan Kinerja Pimpinan," *Jurnal Al-Qalb* 9, no. 2 (2017): 135.

Menurut Ashmos dan Duchon, terdapat dua poin penting tentang spiritualitas kerja, poin pertama adalah spiritualitas di tempat kerja adalah hal yang terpenting dalam suatu perusahaan, argumen ini dikarenakan dengan adanya spiritualitas di tempat kerja maka artinya perusahaan mengakui bahwa setiap individu adalah makhluk spiritual, mereka memiliki kehidupan batin yang harus tetap terpelihara, meskipun itu di lingkungan perusahaan. Poin kedua adalah spiritualitas kerja bukan hanya sekedar sifat batin individu saja, tetapi juga tentang individu yang menjadi bagian dari komunitas kerja.<sup>51</sup>

Perusahaan yang mendasari berbagai macam kegiatannya berdasarkan nilai-nilai spiritualitas terbukti mampu bertahan dan berkembang secara baik dalam dunia industri pada saat ini. Pada umumnya, terdapat enam manfaat bagi perusahaan yang menyandarkan bisnisnya berdasarkan nilai-nilai spiritualitas, ke enam manfaat tersebut adalah:

- 1) Perusahaan akan terhindar dari kecurangan-kecurangan yang mungkin terjadi akibat ambisi mengejar keuntungan sebanyak-banyaknya. Jika disadari, karena ambisi inilah perusahaan akan mulai pada masa kehancuran. Argumen ini dikarenakan dengan ambisi ini maka perusahaan akan mulai menghalalkan segala cara demi tujuan tersebut tercapai.
- 2) Spiritualitas mampu Meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan perlahan moral dan perilaku individu yang berada dalam perusahaan tersebut akan beralih ke arah yang lebih baik dan positif.
- 3) Terbangunnya suasana kerja yang harmonis. Hal ini dikarenakan spiritualitas bukan hanya tentang konsep batin setiap individu, melainkan juga bagaimana berhubungan dengan orang lain dengan lebih baik lagi

---

<sup>51</sup> Furqona Phonthatullah, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Sumber Daya Pekerjaan, dan Job Cradting terhadap Work Engagement," *Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, (2015): 6.

- 4) Meningkatnya citra positif perusahaan. Dengan menerapkan spiritualitas di tempat kerja maka perusahaan akan mendapatkan penilaian yang lebih positif. Hal ini dikarenakan perusahaan dinilai memperhatikan kondisi batin para karyawan sehingga membuat para karyawan lebih sejahtera.
- 5) Perusahaan mengalami pertumbuhan dan berkembang secara berkesinambungan (*sustainable company*) dan berkelanjutan.
- 6) Menumbuhkan jiwa loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga mereka akan lebih nyaman bekerja dan tentu mengurangi rasa ingin keluar dari perusahaan tersebut.<sup>52</sup>

#### **b. Peran Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.**

Menurut Mitroff dan Denton, spiritualitas di tempat kerja merupakan berbagai usaha individu dalam mencari dan memahami makna tertinggi kehidupan dalam konteks pekerjaan, untuk berkomunikasi dengan karyawan lain serta orang lain dengan lebih baik, dan juga menghubungkan harmoni individu dengan nilai-nilai dalam perusahaan.<sup>53</sup>

Seiring dengan perkembangan industri yang semakin maju, sisi kehidupan batin manusia telah dikorbankan untuk mengejar kekayaan materi dan kesenangan jasmani. Manusia telah jatuh derajatnya karena ambisi tersebut, dirinya dapat dibeli dengan uang, dan kedudukannya telah berubah menjadi komponen (*spare part*) yang menggerakkan mesin-mesin industrial. Daniel Bell menyebutkan bahwa permasalahan mendasar

---

<sup>52</sup> Hanifiyah Yuliatul Hijriah, "Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan," *Jurnal Tsaqafah* 12, no. 1 (2016): 189.

<sup>53</sup> Marwan, dkk., "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Chasan Boesoerie Provinsi Maluku Utara," *Jurnal Management Insight* 14, no.1 (2019): 7.

manusia di era industri modern adalah perihal kondisi spiritualitas.<sup>54</sup>

Hasil penelitian dari Rego, Cunha dan Souta juga mendukung argumen di atas, hasil penelitian yang mereka lakukan menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi, mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap perusahaan dan karyawan tersebut juga memiliki jiwa loyalitas yang tinggi. Kehadiran spiritualitas di tempat kerja menghasilkan perbaikan moral dan sifat para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Secara lebih detail spiritualitas mampu memperbaiki sifat karyawan seperti sifat jujur, loyalitas, dapat dipercaya dan mempunyai kemampuan yang mumpuni.<sup>55</sup>

Spiritualitas di tempat kerja dapat difahami sebagai suatu kondisi emosional yang terdapat dalam setiap individu yang dituangkan dalam manajemen perusahaan dan pelaksanaan kerja, yakni mencari makna dan tujuan seorang karyawan dalam bekerja, membangun kerja sama dengan orang lain untuk memahami bahwa kehidupan harmonis di lingkungan kerja adalah satu hal penting, karena juga akan mempengaruhi rasa nyaman seorang karyawan dan hasil pekerjaannya. Dengan memelihara spiritualitas di tempat kerjanya, maka para karyawan akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi, hal ini karena spiritualitas dinilai mampu meningkatkan kinerjanya.<sup>56</sup> Selanjutnya, kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Pradhan, Panigrahy, dan Jena menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan kreativitas para karyawannya. Spiritualitas juga dapat memperbaiki proses, pelayanan pelanggan,

---

<sup>54</sup> Ngainun Naim, "Kebangkitan Spiritualitas Masyarakat Modern," *Kalam: Jurnal Studi Agama dan Pemikiran Islam* 7, no. 2 (2013): 244-245.

<sup>55</sup> Siti Nurmawanti, dkk., "Spiritualitas di Tempat Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Guru di Pondok Pesantren Al Aziziah Gunung Sari)," *Jurnal Magister Manajemen Unram* 7, no. 4 (2018): 91.

<sup>56</sup> Marwan, dkk., "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Chasan Boesoerie Provinsi Maluku Utara," *Jurnal Management Insight* 14, no.1 (2019): 16.

komitmen, sifat jujur dan dapat dipercaya, dan yang pada akhirnya menyebabkan peningkatan kinerja perusahaan.<sup>57</sup>

Hasil penelitian dari Mujib dkk., juga menyebutkan bahwa Spiritualitas yang tertanam dan terpelihara dalam setiap karyawan mampu mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Motivasi yang berasal dari spiritualitas dalam diri karyawan dapat disebut dengan motivasi spiritual. Jika dilihat, konsep motivasi spiritual pernah disamapikan oleh Maslow, yang menyebutkan bahwa konsep motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi primer berupa fisiologis, keselamatan dan keamanan, rasa memiliki, harga diri dan motivasi spiritual berupa aktualisasi diri dan metamotivasi. Kedua jenis motivasi tersebut dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja.<sup>58</sup>

Dalam pandangan Islam sendiri, spiritualitas merupakan wujud kehidupan dari keseimbangan unsur dunia dan akhirat. Seorang muslim bukan lagi manusia yang hanya memandang duniawi saja, melainkan ada Tuhan dan kehidupan di akhirat yang dianggap penting. Seorang muslim memiliki sebuah keyakinan dan dengan keyakinan ini perilaku dan pemikiran seorang individu dapat terpengaruhi. Pemeliharaan spiritualitas Islam dapat mengembangkan kualitas personal seseorang secara positif demi usahanya mencapai keberhasilan di dunia, baik dalam kehidupan pekerjaan maupun aspek kehidupan lain yang diridhai Allah swt.<sup>59</sup>

Islam tidak setuju dengan anggapan bahwa pekerjaan merupakan sebuah kegiatan sekuler yang hanya mengejar kekayaan duniawi saja sebagai tujuan utama dalam bekerja. Islam lebih mengartikan pekerjaan sebagai bagian dari ibadah manusia kepada Allah swt yang

---

<sup>57</sup> Marwan, dkk., "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Chasan Boesoerie Provinsi Maluku Utara," *Jurnal Management Insight* 14, no.1 (2019): 17.

<sup>58</sup> Mujib, dkk., "Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik melalui Peningkatan Motivasi Spiritual," *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik* 29, no. 4 (2016): 210.

<sup>59</sup> Hanifiyah Yuliatul Hijriah, "Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan," *Jurnal Tsaqafah* 12, no. 1 (2016): 191.

tujuannya tidak hanya sebatas pada mengejar kekayaan semata, namun juga memperhatikan keberkahan dari materi yang didapat.<sup>60</sup>

Spiritualitas Islam yang tertanam dalam setiap muslim dapat digunakan sebagai sumber motivasi hingga tindakan dalam usaha mencapai keberhasilan di dunia ini. Dengan dasar asas-asas keimanan kepada Allah SWT, maka spiritualitas Islam akan membentuk sikap, emosi dan perbuatan tertentu yang berorientasikan sebagai sesuatu yang bernilai ibadah.<sup>61</sup> Sebagai sesuatu yang bernilai ibadah, spiritualitas Islam juga dapat dituangkan dalam berbagai macam aktivitas, tak terkecuali dalam hal bekerja secara profesional. Spiritualitas Islam merujuk kepada upaya mengaplikasikan ketauhidan seseorang, yang selanjutnya dituangkan pada ikhtiar bekerja secara profesional. Salah satu ayat dalam Al-Qur'an menyebutkan nilai dari bekerja dengan benar dan profesional, ayat tersebut adalah:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka lah itu sebaik-baiknya makhluk.” (Al-Bayyinah: 7).<sup>62</sup>

Dalam ayat tersebut, disebutkan bahwa orang-orang yang beriman dan mengerjakan suatu/ bekerja dengan baik, lagi profesional maka orang tersebut adalah sebaik-baiknya makhluk, yaitu makhluk yang bahagia baik di dunia maupun di akhirat. Dua kebahagiaan tersebut merupakan hal yang setiap muslim inginkan.

Merujuk dari konsep manusia sebagai hamba Allah, maka potensi spiritualitas Islam mampu mendukung terkelolanya kondisi emosi/ perasaan dengan

<sup>60</sup> Hanifiyah Yuliatul Hijriah, "Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan," *Jurnal Tsaqafah* 12, no. 1 (2016): 191.

<sup>61</sup> Hanifiyah Yuliatul Hijriah, "Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan," *Jurnal Tsaqafah* 12, no. 1 (2016): 192.

<sup>62</sup> Al-Qur'an, Al-Bayyinah ayat 7, *Aljamil Al-Qur'an Tajwid Warna*, 598.

baik, kemudian mempengaruhi pola pikir seseorang, dan cara mengatasi beragam masalah.

Sementara itu, Menurut Robbins dan Judge spiritualitas di tempat kerja tidak ada hubungannya dengan tuhan, teologi atau praktik suatu agama yang ada dalam perusahaan tersebut. Robbins dan Judge mendefinisikan spritualitas di tempat kerja lebih ke arah kesadaran bahwa orang tersebut memiliki kehidupan batin yang dapat hidup dan berkembang oleh pekerjaannya dengan cara mencari sebuah makna dalam pekerjaannya baik secara individu, komunitas, maupun organisasi.<sup>63</sup>

### c. Dimensi-dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja

Ashmos dan Duchon menyebutkan terdapat tiga dimensi spiritualitas di tempat kerja, ketiga dimensi tersebut adalah:

- 1) Kehidupan Batin (*Inner Life*).
- 2) Makna dari pekerjaan (*Meaningfull Work*).
- 3) Komunitas/ Kelompok kerja (*Community*).

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson dimensi spiritualitas juga terdiri dari tiga dimensi utama, ketiga dimensi tersebut adalah tujuan seseorang bekerja atau makna seseorang dalam bekerja, memiliki perasaan bagian dari komunitas, dan terhubung dengan misi dan nilai-nilai perusahaan. Masing-masing dimensi utama tersebut mewakili tiga level spiritualitas di tempat kerja, ketiga level tersebut adalah:

- 1) Level individu (*Individual Level*)
- 2) Level kelompok (*Group Level*)
- 3) Level Organisasi (*Organizational Level*)

Tujuan seseorang dalam bekerja atau makna seseorang dalam bekerja mewakili level individu. Level ini merupakan aspek mendasar dari konsep dimensi spiritualitas di tempat kerja, level ini terdiri dari kemampuan individu untuk menemukan makna terdalam dan tujuannya dalam bekerja. Dimensi ini mewakili

---

<sup>63</sup> Marwan, dkk., “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Chasan Boesoerie Provinsi Maluku Utara,” *Jurnal Management Insight* 14, no.1 (2019): 6.

interaksi antara karyawan dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam tingkat personal.<sup>64</sup>

Merasa menjadi bagian dari kelompok mewakili level kelompok. pada dimensi ini, spiritualitas tidak lagi hanya berhubungan dengan individu saja, melainkan tentang perasaan terhubung dengan orang lain. perasaan menjadi bagian dari suatu komunitas dan terhubung dengan komunitas kerja adalah bagian penting dalam perkembangan spiritualitas di tempat kerja.<sup>65</sup> Dimensi ini merujuk pada perilaku manusia dengan kelompok kerja atau interaksi antara karyawan dengan rekan kerjanya. Pada level ini, spiritualitas berkaitan dengan mental seseorang, kondisi emosional, dan perilaku karyawan dalam sebuah tim atau kelompoknya di suatu perusahaan. Inti dari level komunitas ini adalah hubungan yang terjalin antar manusia, termasuk keharmonisan dan dukungan terhadap individu lain, kebebasan untuk mengutarakan pendapat, dan rasa ketenteraman di lingkungan kelompok kerja.<sup>66</sup>

Aspek fundamental yang ketiga adalah sesuai dengan nilai-nilai perusahaan yang mewakili Level organisasi. Aspek ini menunjukkan pengalaman individu bekerja yang terhubung dengan nilai-nilai dan misi perusahaan. Pada level ini, seorang karyawan beranggapan bahwa tercapainya tujuan organisasi itu sebuah hal yang sangat penting dan karyawan harus memberikan partisipasinya pada kelompok kerja atau langsung pada perusahaan dengan penuh kesadaran yang berasal dari dalam dirinya sendiri.<sup>67</sup> Aspek ini

---

<sup>64</sup> Marwan, dkk., "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Chasan Boesoerie Provinsi Maluku Utara," *Jurnal Management Insight* 14, no.1 (2019): 8-9.

<sup>65</sup> Siti Nurmayanti, dkk., "Spritualitas di Tempat Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Guru di Pondok Pesantren Al Aziziah Gunung Sari)," *Jurnal Magister Manajemen Unram* 7, no. 4 (2018): 92.

<sup>66</sup> Marwan, dkk., "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Chasan Boesoerie Provinsi Maluku Utara," *Jurnal Management Insight* 14, no.1 (2019): 8-9.

<sup>67</sup> Marwan, dkk., "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Chasan Boesoerie Provinsi Maluku Utara," *Jurnal Management Insight* 14, no.1 (2019): 8-9.

berpendapat bahwa kehidupan dalam dunia pekerjaan menyangkut kehidupan dengan makna, tujuan, kedamaian dan perasaan terhubung dengan nilai dan misi perusahaan.<sup>68</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang hubungan antara peran spiritualitas dengan kinerja karyawan bukanlah hal yang baru, beberapa penelitian tersebut di antaranya akan diutarakan peneliti dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2.1**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

1	Judul	Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Bank Tabungan Negara Syariah KC. Semarang)
	Peneliti	Kidnafis Sa'adah
	Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap motivasi kerja (<i>intrinsik</i>).</li> <li>2. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap motivasi kerja (<i>intrinsik</i>).</li> <li>3. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.</li> <li>4. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (<i>intrinsik</i>) terhadap kinerja karyawan.</li> <li>6. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (<i>intrinsik</i>).</li> <li>7. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>

<sup>68</sup> Siti Nurmayanti, dkk., "Spritualitas di Tempat Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Guru di Pondok Pesantren Al Aziziah Gunung Sari)," *Jurnal Magister Manajemen Unram* 7, no. 4 (2018): 92.

	melalui motivasi kerja ( <i>intrinsik</i> ).
Hasil	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ( <i>intrinsik</i> ), pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ( <i>intrinsik</i> ) dan kinerja karyawan, serta motivasi kerja ( <i>intrinsik</i> ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil path analysis menunjukkan motivasi kerja ( <i>intrinsik</i> ) dapat mempengaruhi spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja ( <i>intrinsik</i> ) dapat mempengaruhi pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Spiritualitas di tempat kerja, pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja ( <i>intrinsik</i> ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 95,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar model ini.
Persamaan	Persamaan antara Skripsi dari Kidnafis Sa'adah dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang faktor spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan berikutnya yaitu subyek penelitian, berupa para karyawan.
Perbedaan	Perbedaannya yaitu pada adanya variabel tambahan pada penelitian Kidnafis Sa'adah selain spiritualitas, yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja ( <i>intrinsik</i> ) sebagai variabel intervening. Perbedaan selanjutnya yaitu penelitian Kidnafis Sa'adah dilakukan pada Bank Tabungan Negara Syariah KC. Semarang, sedangkan peneliti meneliti di restoran Ayam Geprek Sa'i Demaan Kudus. Perbedaan terakhir adalah

		penelitian Kidnafis Sa'adah menggunakan metode kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif.
2	Judul	Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Goro Assalam Hypermarket di Surakarta)
	Peneliti	Adi Darma Nurdaya
	Tujuan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel religiusitas, variabel spiritualitas, serta kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan (studi kasus di Goro Assalam Hypermarket di Surakarta)
	Hasil	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa pada variabel religiusitas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan data yang digunakan bersifat homogen sehingga religiusitas sudah menjadi kebiasaan bagi karyawan sehingga menjadi tidak penting karena sudah menjadi hal yang biasa, namun bukan menjadi satu acuan dalam peningkatan kinerja karyawan, dikarenakan masih banyak faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Sedangkan pada variabel spiritualitas memiliki pengaruh positif di dalam penelitian ini. Namun kedua variabel berpengaruh simultan yang dikarenakan kedua variabel tersebut saling berkaitan dalam peningkatan kinerja karyawan Goro Assalam Hypermarket di Surakarta.
	Persamaan	Persamaan antara skripsi yang dilakukan Adi Darma Nurdaya dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang faktor spiritualitas terhadap kinerja karyawan. Persamaan berikutnya yaitu obyek penelitian berupa para karyawan.
	Perbedaan	Perbedaannya yaitu adanya tambahan variabel dependen (terikat) selain spiritualitas, yakni

		<p>religuitas. Perbedaan selanjutnya adalah penelitian Adi Darma Nurdaya dilakukan pada karyawan Goro Assalam Hypermarket di Surakarta, sedangkan peneliti meneliti karyawan di restoran Ayam Geprek Sa'i Demaan Kudus. Perbedaan terakhir adalah penelitian Adi Darma Nurdaya menggunakan metode kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif.</p>
3	Judul	<p>Pengaruh Spiritualitas terhadap <i>Servant Leadership</i> dan Kinerja Pimpinan</p>
	Peneliti	<p>Subhan Ajrin Sudirman</p>
	Tujuan	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk merumuskan pengertian dan mengembangkan konstruk spiritualitas secara lebih komprehensif serta melakukan penelitian empiris. Misalnya penelitian untuk mengembangkan alat ukur spiritualitas dan mengujinya dengan sejumlah variabel dalam lingkungan organisasi.</p>
	Hasil	<p>Hasil penelitian ini dalam bentuk proposisi. Proposisi pertama: Spiritualitas berpengaruh positif terhadap tingkat servant leadership. Proposisi ini dilandaskan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Sanders, Sarver, Fernando dan Jackson, Greenleaf, Sendjaya dan Sarros, Beazley, Gauby. Proposisi kedua: Spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja pimpinan. Adapun proposisi ini disنادarkan dari penelitian yang telah dilaksanakan oleh Fry, Geyer dan Steyrer, Howel dan Avolio, DeGroot, Goh, McKinsey.</p>
	Persamaan	<p>Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Subhan Ajrin Sudirman dengan peneliti adalah yaitu sama-sama meneliti tentang spiritualitas terhadap kinerja karyawan. Persamaan berikutnya adalah metode yang</p>

		digunakan adalah metode kualitatif.
	Perbedaan	Perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Subhan Ajrin Sudirman adalah obyek kinerja karyawan berupa manajer atau pimpinan, sedangkan peneliti adalah supervisor dan karyawan. Perbedaan selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Subhan Ajrin Sudirman menggunakan pendekatan studi pustaka ( <i>library research</i> ), sedangkan peneliti menggunakan pendekatan studi lapangan ( <i>field research</i> ).
4	Judul	Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis
	Peneliti	Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini
	Tujuan	Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah menentukan faktor-faktor pembentuk iklim spiritual dalam konteks organisasi di Indonesia.
	Hasil	Berdasarkan analisis pengujian faktor-faktor yang dilakukan peneliti, terbentuk dua faktor penting yang bisa dipakai untuk mengukur iklim spiritual dalam konteks organisasi bisnis di Indonesia. Hasil penelitian menjelaskan jika terdapat dua faktor penting yang membentuk iklim spiritual di tempat kerja spiritual dalam konteks organisasi bisnis di Indonesia, faktor pertama adalah visi dan misi yang membuat individu termotivasi dan merasakan tujuan di tempat kerja. Faktor kedua adalah rasa peduli secara mendalam oleh perusahaan akan kehidupan karyawan. Hasil penelitian ini bisa berguna untuk pedoman secara ringkas guna membangun iklim kerja yang sehat pada organisasi.
	Persamaan	Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini dengan penelitian ini adalah

		sama-sama meneliti pentingnya spiritualitas di tempat kerja. Selanjutnya persamaan yang lain adalah subjek penelitian berupa para karyawan.
	Perbedaan	Perbedaannya yaitu penelitian dari Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini membahas faktor-faktor yang mempengaruhi spiritualitas di tempat kerja dalam konteks organisasi, sedangkan peneliti ini membahas peran spiritualitas dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan selanjutnya adalah metode penulisan penelitian dari Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini menggunakan metode kuantitatif, sedangkan pada penulisan penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Perbedaan yang terakhir yaitu subyek penelitian Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini adalah 417 karyawan tetapi yang bekerja di sebuah perusahaan bisnis yang bergerak di bidang media nasional, sedangkan subyek yang peneliti ambil adalah supervisor dan dua perwakilan karyawan yang bekerja di restoran Ayam Geprek Sa'i Demaan Kudus.
5	Judul	Spiritual Manajemen: Sebuah Refleksi dari Pengembangan Ilmu Manajemen
	Peneliti	Mohammad Arief
	Tujuan	Artikel ini membahas tentang karakteristik pengembangan ilmu manajemen berdasarkan aspek spiritual. Perspektif spiritual sangat menarik untuk dipelajari karena saat ini perkembangannya teori manajemen telah bergerak ke arah praktik itu menekankan nilai-nilai budaya. Nilai-nilai budaya yang dipegang oleh individu akan mengendalikan perilaku dan selanjutnya mengubah status pemujaan. Dengan demikian, nilai-nilai budaya akan menjadi memperkuat

	spiritualitas individu yang dimiliki, sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif organisasi.
Hasil	Pada konteks spritualitas perusahaan, pengalaman individu yang terbentuk dari penerapan nilai-nilai budaya akan terhubung secara langsung dengan potensi kesadaran spiritual individu. Pada posisi ini, kesadaran spiritual menjadi media penghubung dengan budaya perusahaan, sehingga individu akan menemukan makna pada kehidupannya. Peningkatan perasaan peka tentang tujuan dan hubungan dengan orang lain akan mengembangkan pengalaman individu untuk berorganisasi. Gagasan dari pemahaman nilai-nilai dan perilaku organisasi secara singkat akan berarah pada sifat tanggung jawab, mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi, maupun meningkatkan kepedulian dan kesadaran pada lingkungan. Peningkatan keyakinan berfungsi untuk memperbaiki perilaku individu. Oleh karenanya, perilaku yang ditunjukkan oleh individu yang pada awalnya hanya sebatas pada budaya yang dihasilkan dari sumber-sumber nilai akan menjadi spiritualitas perusahaan, yang berarti bahwa status dari budaya tersebut akan berubah menjadi indah kepada Tuhan. Dengan status seperti itu, maka budaya perusahaan mampu mendefinisikan situasi dan pengalaman kolektif yang sangat kuat serta menghasilkan motivasi dan perasaan yang mendalam.
Persamaan	Persamaan antara jurnal penelitian dari Mohammad Arief dengan peneliti adalah sama-sama meneliti pentingnya spiritualitas dalam konsep manajemen perusahaan. Selanjutnya persamaan yang lain adalah kedua penelitian sama-sama membahas

	spiritualitas dan kinerja. persamaan terakhir adalah metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode kualitatif.
Perbedaan	Perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Arief adalah metode kualitatif dengan pendekatan <i>library research</i> sedangkan peneliti menggunakan pendekatan <i>field research</i> . Perbedaan selanjutnya fokus pembahasan penelitian Mohammad Arief tentang konsep spiritualitas dalam konteks organisasi sedangkan peneliti tentang konsep spiritualitas terhadap kinerja karyawan.

**C. Kerangka Berfikir**

Pada setiap penelitian, kerangka berfikir harus dijabarkan jika pada penelitian tersebut terdapat setidaknya dua variabel atau lebih, yang mana dalam kerangka berfikir tersebut biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan antara dua variabel tersebut. Kerangka berfikir dapat dikatakan baik jika mampu menjelaskan hubungan antara variabel yang akan diteliti dengan ilmiah dan mudah untuk difahami. Seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala sebagai obyek permasalahan.<sup>69</sup>

Kerangka berfikir pada penelitian ini secara sistematis disajikan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



Kerangka berfikir di atas menjelaskan mengenai proses berfikir penelitian dalam rangka mengadakan penelitian tentang peran spiritualitas dalam meningkatkan kinerja karyawan di restoran Ayam Geprek Sa’i Demaan Kudus.

<sup>69</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 47.

Adapun penjelasan peneliti tentang konsep kerangka berfikir pada gambar di atas dimulai dari *Input* yang berupa “Spiritualitas karyawan,” hal ini karena menurut peneliti, spiritualitas karyawan merupakan modal yang sudah tertanam dalam setiap diri karyawan. Selanjutnya dalam *Process*, peneliti mengisi kolom dengan kalimat “spiritualitas di tempat kerja.” Hal ini karena menurut peneliti spiritualitas yang sudah dibawa karyawan dari rumah harus digunakan karyawan saat sedang bekerja. Pada tahap terakhir adalah *Output* yang berupa “Kinerja Karyawan.” Hal ini karena menurut peneliti, dengan pemeliharaan spiritualitas dalam tempat kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

#### D. Pertanyaan Penelitian

Bungin mengatakan jika penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan obyek penelitian yang bersifat terbatas, namun dengan penggalan yang sangat dalam akan data yang nantinya bisa didapatkan. Secara umum, langkah-langkah yang dilakukan untuk menyusun pertanyaan penelitian dalam penelitian kualitatif adalah dengan memilih topik awal atau persoalan tertentu untuk diteliti, tahap selanjutnya yang harus dilakukan adalah menguasai materi dari setiap variabel penelitian dan mulai menyusun pertanyaan-pertanyaan penelitian, untuk kepentingan ini peneliti harus memperhatikan betul fokus dari minat sebenarnya yang hendak diteliti. Selanjutnya peneliti pergi ke lapangan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Karena penelitian kualitatif umumnya bersifat deskriptif, yakni berusaha untuk menggambarkan hubungan dari tanda-tanda yang dijumpai dalam masyarakat maka pertanyaan penelitiannya lebih banyak diawali dengan kata tanya “bagaimana”.

Peneliti mulai mengetahui pertanyaan-pertanyaan mana yang benar-benar relevan dengan topik penelitian ketika ia mulai melakukan observasi di lapangan secara langsung terkait dengan tema yang peneliti angkat. Di sini peneliti dapat merubah, menambah, dan membuang pertanyaan-pertanyaan penelitian yang dirasa kurang sesuai dengan isi dari topik penelitian.<sup>70</sup>

Pertanyaan penelitian (*research questions*) disebut juga sebagai masalah penelitian (*research problem*), yang diartikan

---

<sup>70</sup> Muhammad Mulyadi, “Riset Desain dalam Metodologi Penelitian,” *Jurnal Studi Komunikasi dan Media* 16, no. 1 (2012): 74.

sebagai suatu rangkaian pertanyaan dari suatu fenomena, baik kedudukannya sebagai fenomena mandiri, maupun sebagai fenomena yang saling terkait antara fenomena satu dengan yang lainnya, baik sebagai sebab atau akibat.<sup>71</sup> Adapun penyusunannya sendiri dari pertanyaan penelitian yaitu berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti rumuskan di awal.

Dalam penelitian ini sendiri, pertanyaan penelitian digunakan peneliti saat proses mengumpulkan data dengan teknik wawancara. Dengan informan yang terdiri dari supervisor dan karyawan, maka peneliti secara khusus juga membuat dua pertanyaan penelitian untuk masing-masing informan, yang secara lebih detail akan disebutkan ditampilkan di lampiran-lampiran.



---

<sup>71</sup> Saryono dan Mekar Dwi Anggreini, *Metodelogi Penelitian Kualitatif dalam Bidang Kesehatan* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2013), 30.