

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Teori Kemaslahatan/Kebutuhan Menurut Al-Syatibi

Dalam penelitian ini diterapkan teori Al-Manfaat Syatibi. Menurut teori Al-Manfaat Syatibi, jika kehidupan manusia mencapai tingkat masalah maka akan terjaga dengan baik. Al-Syatibi-lah yang menentukan tingkatan ini. Adapun tingkatan-tingkatan masalah menurut Al-Syatibi adalah sebagai berikut:¹⁶

a. Kebutuhan *Dharuriyat* atau Kebutuhan Primer

Kebutuhan dharuriyat merupakan kebutuhan primer yang harus dipenuhi oleh seseorang untuk mempertahankan kesejahteraannya di dunia dan kesejahteraannya di akhirat.

b. Kebutuhan *Hajiyat* atau kebutuhan sekunder

Setelah tuntutan dharuriyat seseorang terpenuhi, maka timbullah kebutuhan hajiyat, yaitu keinginan untuk semakin memperhatikan kesejahteraan orang tersebut.

c. Kebutuhan *Tahsiniyat* atau kebutuhan tersier

Jika kedua kriteria dharuriyat dan tahsiniyat terpenuhi, persyaratan tahsiniyat menjadi persyaratan tambahan.

Peneliti menggunakan teori kebutuhan Syatibi untuk melihat mengapa kinerja menurun sebagai akibat dari berbagai tingkat persyaratan pengrajin, yang berkisar dari dharuriyat hingga tahsiniyat. Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, waktu luang, infrastruktur yang tidak memadai, penerangan kantor yang tidak memadai, dan kurangnya kenyamanan kerja adalah contoh dari level ini. Industri Tenun Troso Jepara tidak ambil pusing dengan situasi tersebut. Padahal, menurut hukum Islam, terlepas dari apakah seseorang itu di dunia (dunia kerja) atau di akhirat, wajib untuk melindungi kemaslahatan, membuat kehidupan manusia lebih sejahtera, atau menghormati hak asasi manusia.

¹⁶ Asy-Syatibi, *Al-Muwaffaqat fi Usul al-Ahkam*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1341 H), 3.

2. *Trust*

a. Definisi *Trust*

Trust adalah sejauh mana seseorang yang mempercayai orang lain memiliki sikap yang baik tentang kemurahan hati dan keandalan orang lain, dan menempatkan *Trust* dalam menghadapi ketidakpastian dan risiko. Sejahtera mana seseorang dianggap kompeten dan mampu bertindak dengan cara yang adil, etis, dan sesuai dengan harapan dicirikan sebagai *Trust*.

Trust adalah aspek yang paling penting dalam menentukan tingkat keberhasilan perusahaan karena menginspirasi individu untuk bekerja sama secara bebas. Semua ikatan antara individu dan kelompok orang dipengaruhi oleh *Trust*. *Trust* memungkinkan penciptaan dan operasi lanjutan dari berbagai kelompok dalam organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan kolaborasi konstruktif di antara para anggotanya. Pelanggan akan lebih bersemangat untuk memberikan umpan balik atas barang dan jasa yang diperoleh dari perusahaan sebagai konsekuensi dari kerjasama dengan pihak ketiga.¹⁷

b. Dimensi *Trust*

Tingkat *Trust* dievaluasi dengan menggunakan instrumen yang dibuat khusus yang membandingkan lima item pernyataan berikut dengan lima indikator berikut:

1) *Integrity*

Integritas dapat digambarkan sebagai sejauh mana pikiran, kata-kata, dan tindakan seseorang selaras. Dia berjanji untuk melaksanakan kewajibannya secara profesional untuk menciptakan sumber daya terbaik, dalam kata-katanya.

2) *Competence*

Kompetensi adalah salah satu kualitas terpenting yang kami butuhkan, karena seseorang harus menunjukkan bahwa mereka kompeten dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan

¹⁷ Acep Suherman, "Peranan Kinerja yang Dipengaruhi Trust, Kultur Organisasi dan Kepemimpinan Transformational terhadap Nilai Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi* 6, Edisi 11, (Oktober 2017): 47.

kepadanya untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat.

3) *Consistency*

Sikap yang konstan adalah sikap yang dapat diandalkan dan dapat diprediksi, dan mungkin bermanfaat dalam berbagai situasi.

4) *Loyalty*

Selama bekerja di sana, kualitas loyalitas mengacu pada kesediaan seseorang untuk melindungi dan mendukung suatu organisasi atau korporasi agar tidak dinilai secara merugikan oleh orang lain.

5) *Openness*.

Pembentukan *Trust* antara kedua pihak akan dirugikan jika mereka melakukan kerjasama secara rahasia dan tanpa transparansi. Alhasil, agar kedua belah pihak bisa saling percaya, harus ada keterbukaan di antara mereka.¹⁸

3. ***Workplace Spirituality***

a. ***Definisi Workplace Spirituality***

Inti dari apa yang kami maksudkan ketika kami berbicara tentang *Workplace Spirituality* adalah pengetahuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batiniah yang berarti pekerjaan yang terjadi dalam konteks masyarakat yang memberi makan dan memeliharanya. Integritas dan solidaritas di *Workplace Spirituality*, serta pemahaman tentang ide-ide mendasar yang menopang profesi seseorang, adalah contoh dari apa yang dibutuhkan oleh *Workplace Spirituality*.

Workplace Spirituality, Suatu usaha untuk menemukan makna hidup yang hakiki bagi kehidupan kerja seseorang, serta komunikasi antara individu dengan rekan kerja dan orang lain yang berkontribusi untuk bekerja dengan cara tertentu, serta harmoni, klaim Mitroff dan Denton. di antara mereka yang percaya pada cita-cita institusional institusi. Ada empat bagian utama dari Spiritualitas Tempat Kerja Islam yang diartikulasikan dalam hal kualitas kognitif (faktor

¹⁸ Acep Suherman, "Peranan Kinerja yang Dipengaruhi Trust, Kultur Organisasi dan Kepemimpinan Transformational terhadap Nilai Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi* 6, Edisi 11, (Oktober 2017): 49.

interpersonal), kehadiran spiritual, dan komponen mistik: Ada pertemuan berbagai pengaruh pada pengalaman hidup seseorang.¹⁹

b. Dimensi *Workplace Spirituality*

Ada tiga dimensi untuk mengukur *Workplace Spirituality*, di antaranya:

1) *Inner Life*

Inner life merupakan suatu kondisi yang menunjukkan interaksi individu karyawan dengan nilai-nilai organisasi seperti visi dan misi organisasi.

2) *Meaningful Work* (Arti dari pekerjaan)

Meaningful Work merupakan suatu kondisi yang menunjukkan interaksi karyawan dengan pekerjaannya.

3) *Belonging in the community*

Belonging in the community merupakan kondisi yang menunjukkan interaksi antar pekerja dengan rekan-rekan kerjanya.

c. Manfaat *Workplace Spirituality*

Beberapa manfaat melatih *Workplace spirituality* antara lain sebagai berikut:

1. Kehadiran *Workplace Spirituality* mendorong karyawan untuk menjadi lebih berkomitmen pada perusahaan, yang membantu mengurangi ketidakhadiran dan pergantian karyawan.
2. Karyawan percaya bahwa keterlibatan aktif sama dengan keterlibatan yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Hal ini karena fakta bahwa citra diri seseorang terkait dengan tingkat minat mereka dalam pekerjaan mereka.
3. Spiritualitas individu atau organisasi dapat berdampak pada penghargaan karyawan atas pekerjaan mereka, dan spiritualitas juga dapat berdampak pada penghargaan individu atau organisasi atas pekerjaan mereka.

Kelompok spiritual lebih demokratis dan inklusif dalam hal pengambilan keputusan dan pertukaran

¹⁹ Abdul Hakim dan Azlimin, “Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership dan Spiritual Survival serta Workplace Spirituality dengan Moderating Individual Spirituality”, *Conference in Business, Accounting, and Management 2*, No. 1, (May 2015): 346.

informasi. Pekerja akan merasa lebih berkuasa dan penting dalam pekerjaannya di dalam perusahaan sebagai akibat dari hal ini.²⁰

4. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja adalah nilai yang diperoleh dari tindakan seorang karyawan, baik positif maupun negatif, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dapat dinilai secara kuantitatif maupun kualitatif. dalam kaitannya dengan kemandirian manajemen. Manajemen kinerja, menurut Kreitner dan Kinicki, adalah metode untuk pertumbuhan organisasi di mana manajer mengintegrasikan kegiatan untuk memenuhi tujuan, memantau dan menganalisis kinerja, memberikan umpan balik, dan menginstruksikan karyawan secara terus-menerus.²¹

b. Dimensi Kinerja

Pengendalian kinerja karyawan melibatkan lima aspek yang berbeda, yaitu sebagai berikut:

1) Dimensi fisiologis

Jika seseorang bekerja dengan berbagai konfigurasi operasional, yaitu jika mereka bekerja dengan keragaman pekerjaan, dan ritme kecepatannya dimodifikasi agar sesuai dengan keadaan fisik individu, maka orang tersebut akan berfungsi dengan baik..

2) Dimensi psikologis

Cara seseorang bekerja mungkin mengungkapkan aspek kepribadian mereka. Cara seseorang bekerja mungkin mengungkapkan aspek kepribadian mereka. Ketika seseorang menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada orang lain yang tidak menyukai pekerjaan mereka, mereka akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih besar.

3) Dimensi sosial

²⁰ Moh Rifqi Khairul Umam, “Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam”, *Jurnal Bisnis 5*, No. 1, (Juni 2017): 27-28.

²¹ Robert Keitner dan Kiki Angelo, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw Hill International Edition, 2007), 270.

Artinya, pekerjaan yang dilakukan pekerja merupakan manifestasi dari hubungan sosial mereka satu sama lain. Kinerja karyawan, baik secara individu maupun kolektif, mungkin akan terganggu ketika ada suasana ketegangan di antara mereka.

4) Dimensi ekonomi

Itu adalah insentif untuk layanan yang diperoleh, yang mungkin mengecilkan hati atau menginspirasi personel untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

5) Dimensi keseimbangan

Dalam situasi ini, keselarasan yang berasal dari tercapainya keseimbangan antara pekerjaan seseorang dengan kebutuhan hidup sehari-hari akan mendorong seseorang untuk meningkatkan prestasi kerjanya guna mencapai keselarasan tersebut.²²

5. *Organizational Performance*

a. *Definisi Organizational Performance*

Jumlah upaya organisasi dalam kaitannya dengan tujuan yang telah ditetapkan untuk dirinya sendiri dapat dicirikan sebagai kinerja keseluruhannya. Kinerja organisasi, menurut Sobandi, didefinisikan sebagai apa yang telah dicapai organisasi selama periode waktu tertentu dalam hal input, output, hasil, manfaat, dan efek. Sobandi juga menganggap kinerja organisasi sebagai sesuatu yang telah dicapai.

Ada sedikit keraguan bahwa efektivitas dan efisiensi yang digunakan aktor organisasi dalam menjalankan peran mereka dalam mendukung tujuan organisasi terkait erat dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika budaya perusahaan tertanam kuat, hal itu dapat memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pekerjanya.

b. *Dimensi Organizational Performance*

Ukuran kuantitatif dan kualitatif efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran dikenal

²² Yulianti dan Wuryanti, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Kepercayaan terhadap Pimpinan dalam Peningkatan Kinerja SDM”, *Conference in Business, Accounting and Management* 2, No. 1, (May 2015):285.

sebagai indikator kinerja organisasi. Komponen berikut diperhitungkan oleh indikator:

- 1) Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang diperlukan agar organisasi dapat menghasilkan produknya, apakah produk tersebut berupa komoditas atau jasa, seperti sumber daya manusia perusahaan, informasi, kebijakan, dan sebagainya.
- 2) Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang diharapkan dapat langsung dicapai sebagai hasil dari keikutsertaan dalam suatu kegiatan, baik kegiatan itu berupa kerja fisik maupun nonfisik.
- 3) Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan menyeluruh dari operasi yang dilakukan.
- 4) Indikator dampak (*impacts*) adalah Menurut anggapan yang pertama kali dibangun, dampak yang ditimbulkan memiliki dampak baik dan negatif pada setiap level indikator.²³

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Performance*

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, di antaranya:

- 1) Teknologi yang semakin canggih
- 2) Kualitas input/ atau materil yang digunakan oleh organisasi
- 3) Jaminan lingkungan fisik, meliputi keamanan, dan keselamatan kerja
- 4) Kualitas SDM untuk memberikan hasil yang maksimal
- 5) Kepemimpinan dalam organisasi
- 6) Visi dan Misi organisasi²⁴

²³ Ezzah Nahrishah, dkk, “Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi”, *Jurnal Ilmiah Kohesi* 3, No. 3, (Juli 2019): 42.

²⁴ Pria Bintang Aditama dan Nina Widowati, “Analisis Kinerja Organisasi pada Kantor Kecamatan Blora”, Departemen Administrasi Publik dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, tt.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak lepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan yang relevan dan dapat dijadikan referensi. Studi ini meliputi:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti /Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Ezzah Narisah dan Sarah Imelda, “Dimensi Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi”, <i>Jurnal Ilmiah Kohesi</i> 3, No. 3, (Juli 2019). ²⁵	<i>Altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, and civility</i>	Kinerja organisasi	Membahas Kinerja Organisasi	Variabel bebas: Dimensi Organizational Citizenship Behavior Metode: SPSS Periode Pengamatan: Juli 2019 Objek Penelitian : <i>Organizational Performance at PT. Bank of North Sumatra,</i>	<i>The data indicated that compassion has no effect on the organization's performance. There is no link between an individual's level of conscientiousness and the performance of their company. The idea of</i>

²⁵ Ezzah Narisah dan Sarah Imelda, “Dimensi Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi”, *Jurnal Ilmiah Kohesi* 3, No. 3, (Juli 2019): 40.

					Medan.	<p><i>sportsmanship has a significant influence on an organization's overall performance. It has been proven that politeness has a significant influence on an organization's performance. There is no link between corporate effectiveness and civic virtue.</i></p>
2.	Marwan, dkk, "The Effect of Spiritua	<i>Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life</i>	<i>Nurses Performance</i>	Variabel bebas: <i>Spirituality in the Workplace</i> Variabel	Variabel bebas: <i>Spirituality in the Workplace and Quality of</i>	Nurse performance is positively and significantly

	<p><i>lity in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital</i></p> <p>dr. Chasan Boesoerie of North Maluku”,</p> <p>Management Insight 14, No.1, (2019).²⁶</p>			<p>terikat: Performance SDM</p>	<p><i>Work Life</i></p> <p>Metode: Analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan program Linear Structural Relationship (LISREL)</p> <p>Periode Pengamatan: 2019</p> <p>Objek Penelitian : Di Rumah Sakit.</p>	<p>affected by a better quality of work life, as well as by a greater sense of purpose in the workplace, according to the findings of this study. Spirituality in the workplace also has a good and substantial influence on nurse performance.</p>
3.	<p>Achmad Sani dan Vivin Maharani</p>	<p><i>Relationship between Islamic spirituality and</i></p>	<p><i>Employee performance</i></p>	<p>Variabel bebas: Spirituality at work</p>	<p>Variabel bebas: Relationship between Islamic</p>	<p>Although Islamic spirituality has no direct impact on</p>

²⁶ Marwan, dkk, “ *The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital dr. Chasan Boesoerie of North Maluku*”, Management Insight 14, No.1, (2019): 1.

	<p>Ekowati, "Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance", <i>Journal of Islamic Marketing</i>, (November 2019).²⁷</p>	<p><i>OCB IP</i></p>		<p>Variabel terikat: <i>Employee performance</i> Metode: PLS</p>	<p><i>spirituality and OCB IP</i> Variabel Moderating: <i>Spirituality at work and organizational commitment</i> Periode Pengamatan: November 2019 Objek Penelitian : Pegawai BRI Syariah Malang</p>	<p>OCBIP, the influence of Islamic spirituality on OCBIP is tempered by organizational dedication and spirituality at work. OCBIP, on the other hand, has an effect on work performance.</p>
--	--	----------------------	--	---	---	--

²⁷ Achmad Sani dan Vivin Maharani Ekowati, "Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between

<p>4.</p>	<p>Reijeng Tabara, “Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Komitmen Normatif Melalui Kepemimpinan dan Trust (Studi Pada Guru SLTP Distrik ‘X’ Provinsi Papua Barat)”, <i>Sentralisasi</i> 7, No. 2, (2018). 28</p>	<p>Kepemimpinan dan Trust</p>	<p>Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Komitmen Normatif</p>	<p>Variabel bebas: Trust Variabel Terikat: Kinerja Sumber Daya Manusia Metode: PLS</p>	<p>Variabel bebas: Kepemimpinan dan Trust Variabel Terikat: Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Komitmen Normatif Periode Pengamatan: 2018 Objek Penelitian : Guru SLTP Distrik X Provinsi Papua</p>	<p>Kepemimpinan memiliki pengaruh pada efisiensi sumber daya manusia, kepemimpinan berdampak pada komitmen normatif, kepercayaan berdampak pada efisiensi sumber daya manusia, kepercayaan berdampak pada komitmen normatif, dan komitmen normatif berdampak</p>
-----------	--	-------------------------------	---	--	--	--

Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance”, *Journal of Islamic Marketing*, (November 2019).

²⁸ Reijeng Tabara, “Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Komitmen Normatif Melalui Kepemimpinan dan Trust (Studi Pada Guru SLTP Distrik ‘X’ Provinsi Papua Barat)”, *Sentralisasi* 7, No. 2, (2018): 43.

					Barat.	k pada efisiensi sumber daya manusia, menurut temuan.
5.	Moh Rifqi Khairul Umam dan Zakky Fahma Auliya, “Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam”, <i>BISNIS</i> 5, No. 1, (Juni 2017). ²⁹	Workplace Spirituality	Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Workplace Spirituality Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Variabel Moderating: Etika Kerja Islam Metode: SEM Periode Pengamatan: Juni 2017 Objek Penelitian: PKU Muhammadiyah Surakarta Hospital, and IPHI Pedan Hospital, Klaten. The	<i>According to the study's findings, Islamic work ethic has no effect on employee performance; workplace spirituality also has no effect on employee performance; and Islamic work ethic as a mediation variable on the relationship</i>

²⁹ Moh Rifqi Khairul Umam dan Zakky Fahma Auliya, “Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam”, *BISNIS* 5, No. 1, (Juni 2017): 23.

						<i>between workplace spirituality (STK) and employee performance has no effect.</i>
6.	Musran Munizu, "Pengaruh Kepercayaan, Komitmen dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Rantai Pasokan (Studi Kasus IKM Pengolah buah Markisa di Kota Makassar)", <i>Jurnal Manaje</i>	Kepercayaan, Komitmen dan Teknologi Informasi	Kinerja Rantai Pasokan	Variabel bebas: Kepercayaan Variabel terikat: Kinerja Rantai Pasokan Metode: PLS	Variabel bebas: Kepercayaan dan Teknologi Informasi Periode Pengamatan: 2017 Objek Penelitian: IKM Pengolah buah Markisa di Kota Makassar	Operasi rantai pasokan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara keseluruhan, menurut temuan penelitian. Selain itu, kepercayaan memiliki pengaruh yang besar dan positif terhadap tingkat komitmen yang tersedia

	<p><i>men & Agribisnis 14, No. 1, (Maret 2017).</i> 30</p>				<p>dilakukan orang. Kinerja rantai pasok secara keseluruhan dipengaruhi secara positif oleh tingkat pengabdian karyawan. Efisiensi rantai pasokan dapat ditingkatkan secara signifikan dengan penerapan teknologi informasi modern. Kinerja rantai pasokan dipengaruhi secara positif</p>
--	--	--	--	--	---

³⁰ Musran Munizu, “Pengaruh Kepercayaan, Komitmen dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Rantai Pasokan (Studi Kasus IKM Pengolah buah Markisa di Kota Makassar)”, *Jurnal Manajemen & Agribisnis 14, No. 1, (Maret 2017): 32.*

						<p>oleh sifat komitmen berbasis kepercayaan. Akibatnya, kepercayaan memiliki lebih banyak efek tidak langsung pada kinerja rantai pasokan daripada komitmen, yang bertindak sebagai penghubung antara keduanya. Dampak teknologi informasi pada kinerja rantai pasokan jauh lebih besar daripada dampak kepercayaan dan komitmen</p>
--	--	--	--	--	--	--

						n.
7.	Lasmaida Gultom, dkk, “Pengaruh dan Hubungan Struktur Organisasi, Budaya Organisasi dan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Konteks: Bank Umum di Indonesia”, <i>Jurnal Keuangan dan Perbankan</i> 20, No. 1, (Januari 2016). ³¹	Struktur Organisasi, Budaya Organisasi dan Sumber Daya Manusia	Kinerja karyawan	Variabel bebas: Kinerja organisasi/ Kinerja SDM Organisasi Variabel terikat: Kinerja/Peningkatan kinerja	Variabel bebas: Struktur Organisasi, Budaya Organisasi dan Sumber Daya Manusia Metode: <i>Multivariate regression</i> dan <i>Spearman correlation</i> Periode Pengamatan: Januari 2016 Objek Penelitian: Pegawai Bank Umum di Indonesia	Based on this research, Indonesian commercial banks' performance is influenced by factors such as organizational structure, organizational culture, and human resources departments.

³¹ Lasmaida Gultom, dkk, “Pengaruh dan Hubungan Struktur Organisasi, Budaya Organisasi dan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Konteks: Bank Umum di Indonesia”, *Jurnal Keuangan dan Perbankan* 20, No. 1, (Januari 2016): 141.

8.	Yulianti, dan Wuryanti, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Kepercayaan terhadap Pimpinan dalam Peningkatan Kinerja SDM”, <i>CBAM</i> 2, No. 1, (May 2015). ³²	Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Kepercayaan	Peningkatan Kinerja SDM	Variabel bebas: Kepercayaan Variabel Terikat: Peningkatan Kinerja SDM Metode: PLS	Variabel bebas: Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Kepercayaan Periode Pengamatan: 2015 Objek Penelitian: Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan (BLHKP), Badan Kepegaw	Berikut ini adalah lima kunci takeaways dari penelitian ini: Dalam hal kepercayaan, kepemimpinan transformasional memiliki dampak besar. Dalam hal kepercayaan pada atasan, itu memiliki dampak yang signifikan. Ketika datang ke integritas perilaku, itu memiliki dampak yang
----	--	--	-------------------------	---	--	---

³² Yulianti, dan Wuryanti, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Kepercayaan terhadap Pimpinan dalam Peningkatan Kinerja SDM”, *CBAM* 2, No. 1, (May 2015): 283.

					<p>aian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) dan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Konawe Selatan.</p>	<p>signifikan . Dalam hal kepercayaan, perilaku integritas memiliki dampak yang signifikan .</p>
9.	<p>Abdul Hakim dan Azlimin , “Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leaders</p>	<p>Spiritual Leadership, Spiritual Survival Workplace Spirituality</p>	<p>Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia</p>	<p>Variabel bebas: Workplace Spirituality</p> <p>Variabel terikat: Peningkatan komitmen SDM/Kualitas SDM</p>	<p>Variabel bebas: Spiritual Leadership, Spiritual Survival serta Workplace Spirituality</p> <p>Periode Pengamatan: May 2015 Objek</p>	<p><i>In contrast to the findings on spiritual leadership, the study found that spiritual survival has a significant impact on the amount of</i></p>

	<p>hip, Spiritua l Surviva l serta Workpl ace Spiritua lity dengan Modera ting Individ ual Spritual ity”, CBAM 2, No. 1, (May 2015).³³</p>			<p>Metode: PLS</p>	<p>Penelitian : Pegawai di Rumah Sakit Islam Sultan Agung.</p>	<p><i>commitment demonstrated by human resources . Spiritual leadership has been found to have a significant influence on workplace spirituality. Spirituality, on the other hand, may be an intervening variable, even if spiritual survival isn't. Individual</i></p>
--	---	--	--	------------------------	--	---

³³ Abdul Hakim dan Azlimin, “Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership, Spiritual Survival serta Workplace Spirituality dengan Moderating Individual Spirituality”, *CBAM 2*, No. 1, (May 2015): 345.

						<i>spirituality and workplace spirituality could not interact in a way that regulated the link between workplace spirituality and human resource commitment.</i>
10.	Septy Hapsari, dkk, "Analisis Pengaruh Human Relation Dukungan Organisasional dan Workplace Spirituality	Human Relation Dukungan Organisasional dan Workplace Sprirituality	Etos Kerja dan Kinerja Karya wan	Variabel bebas: Workplace Spirituality Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Metode: PLS	Variabel bebas: Human Relation Dukungan Organisasional dan Workplace Sprirituality Variabel Terikat: Etos Kerja dan	<i>The hypothesis was tested with a significance criterion of less than 0.05. According to the data, having a strong work ethic has a positive</i>

	terhadap Etos Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Keperawatan RS Mitra Siaga Tegal)”, <i>Performance</i> 21, No. 1, (Maret 2015). ³⁴				Kinerja Karyawan Periode Pengamatan: Maret 2015 Objek Penelitian : Karyawan Keperawatan RS Mitra Siaga Tegal.	<i>and detectable impact on performance.</i> <i>Then, organizational support for human relations and workplace spirituality have a positive and significant impact on workers' work ethic.</i>
--	--	--	--	--	---	---

Sumber: Penelitian-penelitian terdahulu, 2022.

C. Kerangka Berpikir

Dengan bantuan kerangka berpikir, cara masalah terungkap secara keseluruhan dapat dijelaskan. Untuk memastikan bahwa masalah dapat diukur secara akurat, peneliti menyusun kerangka masalah berdasarkan uraian tentang gambaran Peran *Trust* dalam memoderasi pengaruh *Workplace*

³⁴ Septy Hapsari, dkk, “Analisis Pengaruh Human Relation Dukungan Organisasional dan Workplace Spirituality terhadap Etos Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Keperawatan RS Mitra Siaga Tegal)”, *Performance* 21, No. 1, (Maret 2015): 66.

Spirituality terhadap Kinerja Pengrajin pada Industri Tenun Troso Jepara.

1. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Marwan dkk,

Inti dari apa yang kami maksudkan ketika kami berbicara tentang *Workplace Spirituality* adalah pengetahuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batiniah yang berarti pekerjaan yang terjadi dalam konteks masyarakat yang memberi makan dan memeliharanya. Dengan kata lain, jika seorang karyawan mengikuti agama atau spiritualitas mereka di tempat kerja (juga dikenal sebagai *Workplace Spirituality*), itu akan membantu mereka tampil lebih baik (kinerja). *Workplace Spirituality* penting karena individu dengan *Workplace Spirituality* akan terus berusaha untuk menginterpretasikan pekerjaannya, terutama bekerja dengan baik dengan rekan kerja atau orang lain, karena mereka merasa bahwa bekerja sama dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Akan jauh lebih mudah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan ketika ada tingkat spiritualitas yang lebih tinggi di tempat kerja. Ini adalah hubungan antara peningkatan sumber daya manusia dan *Workplace Spirituality* dalam iman Islam. Kebalikannya juga benar: ketika ada sedikit *Workplace Spirituality* seorang karyawan, moral akan menurun.

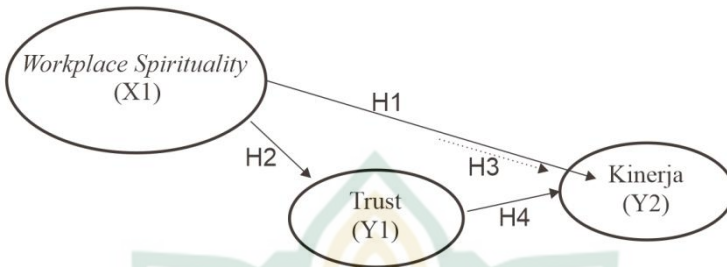
2. Pengaruh *Trust* sebagai mediasi terhadap Kinerja

Trust merupakan sejauh mana seseorang yakin bahwa orang lain memiliki kemampuan yang diperlukan dan mampu bertindak dengan cara yang adil, etis, dan konsisten. Jika seorang individu sudah memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan di mana mereka bekerja, itu akan memiliki dampak yang menguntungkan pada keseluruhan kinerja mereka.

Hubungan *Role of Trust* dengan kinerja adalah semakin tinggi tingkat kepercayaan yang dimiliki suatu industri atau perusahaan, maka akan semakin tinggi pula semangat kerja para karyawannya. Sebaliknya, semakin rendah nilai kepercayaan suatu perusahaan, maka akan membuat para karyawan tidak semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kerangka berfikir pada penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap Kinerja Pengrajin?

1. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Trust*?
2. Apakah *Trust* berpengaruh terhadap Kinerja Pengrajin?
3. Apakah *Trust* mampu memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap kinerja pengrajin?

Keterangan:

X1 : Variabel *Workplace Spirituality* (Variabel Independen)

Y1 : Variabel *Trust* (Variabel Mediasi)

Y2 : Variabel Kinerja (Variabel Dependent)

Pengaruh langsung : \longrightarrow

Pengaruh tidak langsung : \dashrightarrow

D. Hipotesis Penelitian

Dalam bidang penelitian, hipotesis diuji untuk melihat apakah hipotesis tersebut dapat didukung oleh bukti yang sudah tersedia atau tidak.³⁵

Hipotesis yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Menurut Marwan, dkk, *Workplace Spirituality* adalah kemauan dan bakat untuk belajar lebih banyak tentang kehidupan mereka sendiri dan dunia di sekitar mereka. *Workplace Spirituality* akan mengarah pada pembentukan rasa komunitas yang lebih dalam dan kekompakan di antara karyawan dan anggota bisnis lainnya. *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif dan nyata terhadap kinerja SDM,

³⁵ Sumanto, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, (Yogyakarta: CAPS, 2014), 51-52.

demikian temuan studi yang dilakukan oleh Marwan dkk. Akibatnya, berikut ini akan berfungsi sebagai hipotesis investigasi:³⁶

$H_3 = \textit{Workplace Spirituality}$ berpengaruh terhadap Kinerja.

2. Ada pengaruh antara *Workplace Spirituality* terhadap *Trust*

Menurut Taridi, dkk, *Workplace Spirituality* adalah keinginan akan makna, tujuan, dan hubungan sakral atau transenden yang mungkin atau mungkin tidak mengarah pada pengembangan ritual keagamaan dan penciptaan komunitas keagamaan. Semakin otonom seseorang dalam pekerjaan, semakin dapat dipercaya mereka. Di tempat kerja, Taridi et al. menemukan bahwa Spiritualitas Tempat Kerja Islami meningkatkan kepercayaan dengan margin yang besar. Akibatnya, hipotesis berikut akan diselidiki:³⁷

$H_1 = \textit{Workplace Spirituality}$ berpengaruh terhadap *Trust*.

3. Ada pengaruh antara *Trust* terhadap Kinerja

Trust adalah semua pengetahuan yang dimiliki pelanggan, serta semua kesimpulan yang diperoleh pelanggan tentang atribut berbagai hal dan manfaat yang dibawanya. Karyawan harus percaya bahwa diperlukan upaya kolaboratif untuk meningkatkan volume penjualan, pertumbuhan pelanggan, dan kapabilitas perusahaan sebagai indikator kinerja untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan. Indikator-indikator kinerja tersebut akan memberikan pengaruh terhadap karyawan, sehingga menjadi satu kesatuan dorongan bagi individu untuk meningkatkan kinerja individunya guna meningkatkan keberhasilan perusahaan. Menurut temuan penelitian Caniago dan Sudarmi, kepercayaan berdampak pada kinerja. Akibatnya, berikut ini akan berfungsi sebagai hipotesis investigasi:

$H_5 = \textit{Trust}$ berpengaruh terhadap Kinerja.

4. *Trust* dalam memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* dan terhadap Kinerja

Trust adalah sejauh mana seseorang yang mempercayai orang lain memiliki sikap yang baik tentang kemurahan hati

³⁶ Marwan, dkk, “ *The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital dr. Chasan Boesoerie of North Maluku*”, *Management Insight* 14, No.1, (2019): 1

³⁷ Taridi, dkk, “Hubungan Aktivitas Spiritual terhadap Kepercayaan Diri Muda-Mudi Umat Budha”, *Jurnal Pendidikan Budha dan Isu Sosial Kontemporer* 2, No. 2, (Desember 2020): 85.

dan keandalan orang lain, dan menempatkan kepercayaan dalam menghadapi ketidakpastian dan risiko. Sumber daya manusia terpenting diperoleh melalui penerapan suatu teknik, dan karena ini juga merupakan tempat pertukaran berbagai jenis informasi, maka harus memiliki visi, maksud, tujuan, dan fungsi. Sekolah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk melaksanakan tugasnya, mewujudkan visi dan tujuannya, serta mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja SDM akan terjadi jika kepercayaan masyarakat terhadap organisasi tumbuh. Pentingnya kepercayaan, *Workplace spirituality*, dan kesuksesan organisasi adalah semua aspek yang memengaruhi kinerja, menurut hasil Yulianti, Wuryanti, dan Reijeng Tabara. Akibatnya, berikut ini akan berfungsi sebagai hipotesis investigasi.³⁸

H₆ = *Role of Trust* mampu memediasi pengaruh *Workplace spirituality* terhadap Kinerja.



³⁸ Reijeng Tabara, “Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Komitmen Normatif Melalui Kepemimpinan dan Trust (Studi Pada Guru SLTP Distrik ‘X’ Provinsi Papua Barat)”, *Sentralisasi* 7, No. 2, (2018): 43.