

BAB V PEMBAHASAN

Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Workplace spirituality* terhadap Trust

Setelah meninjau bukti yang diberikan di bagian sebelumnya tentang pengujian hipotesis, kesimpulan berikut dapat ditarik: Pengaruh *Workplace spirituality* pada kepercayaan adalah menguntungkan dan cukup besar. Akibatnya hipotesis bahwa H1 akurat dapat diterima karena nilai C.R 3,665 lebih besar dari 1,97 dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Temuan penelitian peneliti ini sejalan dengan yang dikemukakan Taridi, dkk., yang menyatakan bahwa *Workplace spirituality* adalah pencarian pribadi akan jawaban tentang tujuan akhir hidup, makna, dan hubungan sakral atau transenden, yang mungkin (atau mungkin tidak) mengarah pada atau berasal dari berdirinya ritual keagamaan dan pembangunan masyarakat. Kesimpulan penelitian peneliti konsisten dengan penelitian Taridi et al. Semakin besar tingkat kemandirian seseorang di tempat kerjanya, semakin tinggi pula tingkat kepercayaannya. *Workplace spirituality* memiliki pengaruh yang baik dan terlihat baik terhadap kepercayaan, menurut hasil Taridi dan rekan-rekannya.⁶³

2. Pengaruh *Workplace spirituality* terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis yang dikemukakan sebelumnya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: *Workplace spirituality* berpengaruh positif dan substansial terhadap output yang dihasilkan oleh pengrajin. Akibatnya, hipotesis bahwa H2 akurat dapat diterima karena nilai C.R 2,527 lebih tinggi dari 1,97 dan nilai p 0,000 lebih rendah dari 0,05.

Kesimpulan penelitian ini sependapat dengan Marwan et al., yang mendefinisikan *Workplace spirituality* sebagai kemauan dan kapasitas untuk menganalisis makna dan keadaan hidup. Konsep ini sesuai dengan fakta yang disajikan dalam makalah ini. *Workplace spirituality* akan mengarah pada pembentukan rasa komunitas yang lebih dalam dan

⁶³ 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.

kekompakan di antara karyawan dan anggota bisnis lainnya. *Workplace spirituality* memiliki pengaruh positif dan nyata terhadap kinerja SDM, demikian temuan studi yang dilakukan oleh Marwan dkk.⁶⁴

3. Pengaruh *Trust* terhadap Kinerja pengrajin

Hasil pengujian hipotesis yang dikemukakan sebelumnya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: kepercayaan berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pengrajin. Hipotesis bahwa H3 akurat dapat dianggap diterima karena nilai C.R 2,679 lebih tinggi dari 1,97 dan nilai p 0,039 lebih rendah dari 0,05.

Menurut penelitian Caniago dan Sudarmi, kepercayaan didefinisikan sebagai “semua pengetahuan yang dikumpulkan oleh konsumen dan semua kesimpulan yang dibentuk oleh konsumen mengenai hal, fitur, dan manfaat”, dan kesimpulan dari penelitian ini sejalan dengan apa yang ditemukan oleh para peneliti tersebut. Karyawan harus percaya bahwa diperlukan upaya kolaboratif untuk meningkatkan volume penjualan, pertumbuhan pelanggan, dan kapabilitas perusahaan sebagai indikator kinerja untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan. Karyawan akan termotivasi untuk mengubah kinerja pribadinya menjadi kinerja perusahaan sebagai hasil dari indikator kinerja tersebut. Menurut hasil Caniago dan Sudarmi, kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja.

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

Masuk akal untuk menarik kesimpulan berikut berdasarkan fakta yang dilaporkan di atas dari peneliti yang menguji hipotesisnya: Antara *Workplace spirituality* dan kinerja pengrajin, kepercayaan memiliki kapasitas untuk beroperasi sebagai variabel mediasi. Fakta bahwa nilai dampak langsung adalah 0,101 dan nilai efek tidak langsung adalah 0,226 mendukung hal ini; ini menunjukkan bahwa efek langsung kurang penting daripada efek tidak langsung. Akibatnya, mungkin untuk menyimpulkan bahwa H4 benar.

Hasil penelitian Yulianti, Wuryanti, dan Reijeng Tabara sejalan dengan temuan peneliti ini. Menurut hasil mereka,

⁶⁴ 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

kepercayaan didefinisikan sebagai sikap baik seseorang mengenai niat baik dan ketergantungan individu yang dia percayai dalam situasi yang berubah dan berbahaya. Kesimpulan tersebut didukung oleh temuan penelitian peneliti ini. 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 keberhasilan organisasi adalah semua aspek yang mempengaruhi kinerja, menurut penelitian Yulianti, Wuryanti, dan Reijeng Tabara.

