

---

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DIMEDIASI OLEH *ISLAMIC WORK ETHIC* DI RSI SULTAN AGUNG SEMARANG**

**Selma Halida Giusti**  
**Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung**

[Selmahalidagiusti29@gmail.com](mailto:Selmahalidagiusti29@gmail.com)

Budhi Cahyono  
**Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of workplace spirituality on employee performance mediated by Islamic work ethics at Sultan Agung Hospital, Semarang.*

*The population in this study were all nurses at the Sultan Agung Islamic Hospital (RSISA) Semarang. The sample in this study was taken by the purposive sampling method. Data were analyzed using normality test, classical assumption test, coefficient of determination test, F test and hypothesis testing.*

*The test results on the Workplace Spirituality variable statistically affect the Islamic Work Ethic. This means that by increasing Workplace Spirituality, it will increase Islamic Work Ethic. The variable Workplace Spirituality statistically affects Employee Performance. This means that increasing Workplace Spirituality will increase Employee Performance. The Islamic Work Ethic variable has a statistical effect on Employee Performance. This means that increasing Islamic Work Ethic will increase Employee Performance.*

*Keywords: Workplace Spirituality, Islamic Work Ethic, Employee Performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh etika kerja Islami di RS Sultan Agung Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSISA) Semarang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode purposive sampling. Analisis data menggunakan uji normalitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji F dan uji hipotesis.

Hasil pengujian variabel Spiritualitas Tempat Kerja secara statistik berpengaruh terhadap Etos Kerja Islami. Artinya dengan meningkatkan Spiritualitas Tempat Kerja maka akan meningkatkan Etos Kerja Islami. Variabel Spiritualitas Tempat Kerja secara statistik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya dengan meningkatnya Spiritualitas Tempat Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Variabel Etika Kerja Islami berpengaruh secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Artinya dengan meningkatnya Etos Kerja Islami maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

*Kata kunci: Workplace Spirituality, Islamic Work Ethic, Employee Performance.*

## Pendahuluan

Indonesia telah memasuki zaman globalisasi atau zaman digital dilihat dari kehidupan yang terjadi setiap hari, masyarakat Indonesia yang serba digitalis dan juga otomatis, terutama masyarakat di perkotaan. Menurut Srijanti dalam Sajidiman (2014: 278), “Globalisasi adalah masuknya atau meluasnya pengaruh dari suatu wilayah/negara ke wilayah/negara lain dan/atau proses masuknya suatu negara dalam pergaulan dunia”. Daya saing timbul karena Persaingan dalam globalisasi menjadi sangat ketat dengan banyaknya subjek globalisasi yang menyebar di seluruh dunia. Era globalisasi menuntut kemampuan daya saing setiap individu pada perusahaan untuk memiliki suatu kecakapan tertentu supaya dapat ambil bagian dalam kelangsungan globalisasi. Sumber daya Manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2006:10). Hal-hal yang sering terjadi didalam masalah SDM yaitu dapat menghambat kinerja dalam suatu organisasi, contohnya menurunnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen karyawan dan menurunnya kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja yang disebabkan oleh permasalahan SDM dapat diatasi dengan beberapa cara, misalnya penerapan spiritualitas di tempat kerja. Witasari (2006) seperti yang dikutip oleh Budiono et al. (2014) mengatakan bahwa organisasi yang menerapkan spiritualitas di tempat kerjanya, akan meningkatkan komitmen organisasional bagi karyawan dan karyawan dengan tingkat komitmen

organisasional tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, tingkat *turnover intention* rendah dan tingkat absensi rendah.

Di Indonesia, penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja belum terlalu banyak ditemukan. Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan konstruk spiritualitas di tempat kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan motivasi intrinsik karyawan terutama komponen penegakkan nilai-nilai (Yogatama, 2012). Motivasi intrinsik sendiri mencakup: rasa senang (*interest/enjoyment*) ketika melakukan suatu pekerjaan, perasaan serta usaha yang terus meningkat untuk menguasai sebuah bidang atau pekerjaan (*mastery*), otonomi, dan perilaku saling mendukung sesama rekan kerja (*relatedness*). Menurut Hendrawan (2009), spiritualitas terkait dengan kepedulian, harapan, cinta, dan optimisme. Spiritualitas adalah kepercayaan dasar dari adanya hal-hal tersebut. Jadi disini spiritualitas lebih mengacu pada kegiatan berdasarkan keislaman yang bisa memberikan kepuasan tersendiri terhadap karyawan pada perusahaan yang akan mendorong kinerja karyawan tersebut.

Kinerja menurut Rivai (2009, p. 309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Tobing (2009) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu

bersaing dengan perusahaan lain (Saputra, 2010). Jika hasil suatu pekerjaan itu bagus dan sesuai berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan, maka tujuan perusahaan tersebut akan tercapai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Martoyo (2000, p. 115) terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Perusahaan yang profesional akan bekerja keras membangun kode etik untuk membantu para karyawannya memahami dan melaksanakan tanggung jawab etis yang mereka miliki (Marri, et.al. 2012). Perusahaan-perusahaan yang sukses dengan beretika memiliki prinsip-prinsip utama (Noe, et. al., 2010). *Pertama*, dalam hubungannya dengan para pelanggan, penjual dan nasabah, perusahaan tersebut mengutamakan hasil yang saling menguntungkan. *Kedua*, karyawan di dalam perusahaan bertanggung jawab atas tindakan-tindakan perusahaan. *Ketiga*, perusahaan tersebut memiliki pengertian terhadap tujuan atau visi nilai karyawan dan menerapkannya pada kegiatan sehari-hari. Lalu perusahaan akan lebih mengutamakan keadilan, yaitu kepentingan orang lain sama dengan kepentingan perusahaan.

Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu etika kerja Islam. Menurut Ali & Al Owaihan (2008) etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Dengan adanya etika kerja Islam yang baik akan tercipta suatu lingkungan kerja yang tertata.

## **Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

### ***Workplace Spirituality***

Menurut Robbins, dkk (2018), spiritualitas ditempat kerja yaitu kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Spiritualitas tempat kerja yang diukur dengan menggunakan tiga dimensi, yakni pekerjaan yang bermakna (tingkat individu), rasa kebersamaan (tingkat kelompok), dan keselarasan organisasi kerja values (level organisasi) (Milliman et al., 2003). Spiritualitas di tempat kerja melibatkan usaha untuk menemukan tujuan hidup yang utama dari seseorang, untuk hubungan yang dibuat oleh sesama orang dan orang lain dengan pekerjaan, dan menjaga konsistensi dengan keyakinan seseorang dan nilai-nilai organisasi (Mitroff, Denton, & Alpaslan, 2009). Spiritualitas tempat kerja didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan dari dalam yang terpelihara oleh tempat kerjanya yang mendukung, sehingga mendapatkan sebuah komunitas (Ashmos & Duchon, 2000).

### ***Employee Performance***

Mangkunegara et al. (2001) mengungkapkan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hasibuan (2011) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan

langkah kinerja yang baik sehingga perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

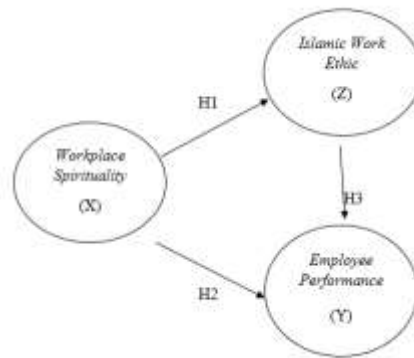
### **Islamic Work Ethic**

Ahmad & Owoyemi (2012) mendefinisikan etika kerja islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras. Rizk (2008) dalam Marri, et. al. (2012) mengatakan bahwa etika kerja Islam adalah orientasi terhadap pekerjaan, dan hampir sama dengan kebaikan dalam kehidupan manusia. Sedangkan menurut Ali & Al- Owaihan (2008) etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja.

Konsep etika Islam memiliki karakter atau karakter khusus yaitu mengatur bagaimana hubungan manusia dengan Tuhan, dengan sesama manusia, dengan lingkungan, dan masyarakat. Al-Qur'an seperti ajakan untuk kebenaran, keadilan, kejujuran, kebersihan, hormat kepada orang tua, kerja keras, cinta Ilmu tidak ada yang bertentangan dengan dua kualitas di atas (Muhammad, 2004). Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2001).

### **Model Empiris**

belakang masalah dan kajian teori, maka model empiris dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



### **Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

#### **a. Pengaruh *workplace spirituality* terhadap *Islamic work ethic***

Penelitian dari (Umam dan Aulia,2017) hasil pengujian kausalitas menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap etika kerja Islam. Selanjutnya, penelitian dari (Nurrosida,2018) menunjukkan bahwa spiritual workplace berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja Islami. Selanjutnya penelitian dari (Filhaq Amalia dan Yunizar,2017) dengan penelitiannya yang berjudul Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi etos kerja karyawan dan masing-masing variabel memiliki hubungan yang positif. Jadi dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan *workplace spirituality* banyak berpengaruh positif terhadap *Islamic work ethic*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H1 : Apabila *workplace spirituality* semakin tinggi, maka *Islamic work ethic* juga semakin tinggi**

### **b. Pengaruh *workplace spirituality* Terhadap *employee performance***

Penelitian dari Duchon dan Ploughman (2005), tentang dampak spiritualitas terhadap kinerja karyawan yang bekerja di rumah sakit yang menyimpulkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual di tempat kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari (Ebrahim dan mousa,2020) menunjukkan hasil bahwa spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil seperti itu harus mendorong mereka yang bertanggung jawab untuk menerapkan aktivitas yang memperkuat tempat kerja spiritualitas dalam organisasi mereka untuk meningkatkan kinerja adaptif, kinerja tugas, dan kontekstual kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Gani *et., al.* (2013), dimana spiritualitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan kondisi spiritual yang baik akan meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja, sedangkan agama hanya sebagai moderasi di antara hubungan keduanya. Jadi dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *peningkatan workplace spirituality* banyak berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H2 : Apabila *workplace spirituality* semakin tinggi, maka *employee performance* juga semakin tinggi.**

### **c. Pengaruh *Islamic work ethic* terhadap *employee performance***

Penelitian (Pinangsih, 2016) menghasilkan kesimpulan Etos kerja islami mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, interaksi antara

kepemimpinan dan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap 8 kinerja karyawan, Etos kerja islami mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, interaksi antara etos kerja islami dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari (Dharma dan Ikhsan,2020) mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari etika kerja islami terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah . Jadi dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan *Islamic work ethic* banyak berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H3 : Apabila *Islamic work ethic* semakin tinggi, maka *employee performance* juga semakin tinggi.**

### **Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek penelitian, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Suryani & Hendryadi (2015: 190) menjelaskan populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSISA) Semarang sebanyak 571 orang perawat.

**b. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang dapat mewakili seluruh populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Menggunakan teknik tersebut karena tidak semua sampel mempunyai kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. *Purposive sampling* menetapkan kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yaitu minimal sudah bekerja 1 tahun.

**Hasil dan Pembahasan Interpretasi Hasil**

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner (Ghozali, 2009). Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung dan r tabel (N-2), maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Variabel	item	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
Work Place Spirituality	1	0.743	0,194	Valid
	2	0.767		
	3	0.815		
Islamic Work Ethic	1	0.799	0,194	Valid
	2	0.748		
	3	0.714		
	4	0.755		
Employee Performance	1	0.811	0,194	Valid
	2	0.833		
	3	0.781		
	4	0.745		
	5	0.666		

Berdasarkan hasil tabel diatas pengujian validitas menunjukkan nilai *R-Hitung* untuk semua variabel penelitian > *R-Tabel* (0,165), sehingga dapat diasumsikan bahwa data kuesioner valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2006: 45). Menurut Nunally (Dalam Ghozali 2006: 45) suatu variabel dikatakan reliabel, jika nilai alpha > 0,7. Hal ini ditunjukkan dengan alpha hasil uji output SPSS sebagai berikut :

Variabel	Cronbach	Kriteria
<i>Work Place Spirituality</i>	0,759	Reliabel
<i>Islamic Work Ethic</i>	0,750	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	0,812	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* instrument untuk semua variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001:28).

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		236	236
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000	.000000
	Std. Deviation	1.54084623	1.74425007
Most Extreme Differences	Absolute	.079	.167
	Positive	.079	.092
	Negative	-.079	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.208	2.567
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108	.100

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas residual model 1 dan model 2 menghasilkan nilai 0.108 dan 0,100 di atas batas nilai 0.05. Hal ini berarti data terdistribusi dengan normal. Sehingga dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut menunjukkan hasil statistik deskriptif data penelitian :

**Uji Multikolinieritas (model 1)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Workplace Spirituality	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Islamic Work Ethic

**Uji Multikolinieritas (model 2)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Workplace Spirituality	.702	1.425
	Islamic Work Ethic	.702	1.425

a. Dependent Variable: Employee Performance

Berdasarkan tabel diketahui bahwa semua nilai VIF variabel bebas dibawah 10 dan nilai *tolerance* di atas

0.10 dapat dinyatakan bahwa dalam regresi tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar) (Ghozali, 2012).

**Uji Heteroskedastisitas (model 1)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.744	.405		6.312	.000
	Workplace Spirituality	-.125	.034	-.334	-3.673	.000

a. Dependent Variable: abares1

**Uji Heteroskedastisitas (model 2)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.614	.300		3.244	.001
	Workplace Spirituality	-.150	.052	-.221	-2.880	.004
	Islamic Work Ethic	.326	.053	.038	4.603	.000

a. Dependent Variable: abares2

Dari hasil uji *glejser* diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas yang dibuktikan nilai signifikansi semua variabel > 0,05.

### Analisis regresi Linier Berganda

**Analisis Regresi Linier Berganda (model 1)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.854	.665		13.662	.000
	Workplace Spirituality	-.531	.085	-.546	-6.970	.000

a. Dependent Variable: Islamic Work Ethic

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,546 \text{ Workplace Spirituality} + \varepsilon$$

Pada variable Workplace Spirituality memiliki nilai koefisien sebesar 0,546. Hal ini membuktikan bahwa jika Workplace Spirituality meningkat maka akan meningkatkan Islamic Work Ethic.

Analisis Regresi Linier Berganda (model 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,274	1,118		3,824	,000
Workplace Spirituality	,349	,072	,264	4,844	,000
Islamic Work Ethic	,733	,074	,538	9,878	,000

a. Dependent Variable: Employee Performance

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,264 \text{ Workplace Spirituality} + 0,538 \text{ Islamic Work Ethic} + \varepsilon$$

1. Pada variable Workplace Spirituality memiliki nilai koefisien sebesar 0,264. Hal ini membuktikan bahwa jika Workplace Spirituality meningkat maka akan meningkatkan Employee Performance.
2. Pada variable Islamic Work Ethic memiliki nilai koefisien sebesar 0,538. Hal ini membuktikan bahwa jika Islamic Work Ethic meningkat maka akan meningkatkan Employee Performance.

## Pembahasan

1. Pada variabel Workplace Spirituality diperoleh nilai t hitung = 5,452 lebih besar dari t tabel sebesar 1,661 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Workplace

Spirituality akan meningkatkan Islamic Work Ethic. Peningkatan tersebut melalui kemampuan merasakan, hubungan antar manusia, dan keberpihakan kuat. Jika setiap pegawai dapat memiliki kemampuan untuk merasakan makna dalam dan tujuan dari pekerjaan yang sesuai dengan ajaran agama maka dapat meningkatkan Islamic Work Ethic, jika para pegawai memiliki jiwa hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman maka akan meningkatkan Islamic Work Ethic, serta jika pegawai dapat membedakan antara kepentingan pribadi atau kepentingan perusahaan maka pegawai tersebut dapat meningkatkan Islamic Work Ethic.

Penelitian dari (Umam dan Aulia, 2017) hasil pengujian kausalitas menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap etika kerja Islam. Selanjutnya, penelitian dari (Nurrosida, 2018) menunjukkan bahwa spiritual working place berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja Islami. Selanjutnya penelitian dari (Filhaq Amalia dan Yunizar, 2017) dengan penelitiannya yang berjudul Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi etos kerja karyawan dan masing-masing variabel memiliki hubungan yang positif. Jadi dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan *workplace spirituality* banyak berpengaruh positif terhadap *Islamic work ethic*

2. Pada variabel Workplace Spirituality diperoleh nilai t hitung =



2,499 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian H2diterima.Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Workplace Spiritualityakan meningkatkan Employee Performance. Peningkatan tersebut melalui peningkatan kemampuan merasakan, hubungan antar manusia, dan keberpihakan kuat pada suatu pekerjaan. Jika setiap pegawai dapat memiliki kemampuan kemampuan untuk merasakan maknaterdalam dan tujuan dari pekerjaan yangv sesuai dengan ajaran agama maka dapat meningkatkanEmployee Performance, jika para pegawai memiliki jiwa hubungan yang dalam antar manusia,termasuk dukungan, kebebasan untukberekspresi, dan pengayoman maka akan maningkatkan Employee Performance, serta jika pegawai dapat membedakan antara kepentingan pribadi atau kepentingan perusahaan maka pegawai tersebut dapat meningkatkan Employee Performance.

Hasilpenelitian Petchsawanga dan Duchon (2012:200-202) rasa sayang (compassion), rasaperhatian (meaningfulness) perasaan bermakna (meaningful work), dan kelebihanbeban kerja (transcendence) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pada variabel Islamic Work Ethic diperoleh nilai t hitung = 2,672 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian H1diterima.Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Islamic Work Ethicakan meningkatkan Employee Performance. Peningkatan tersebut

melalui peningkatan niat melakukan pekerjaan, kepercayaan dalam bekerja, kebenaran dan keadilan bekerja, Saling membantu dalam bekerja. Jika seorang pegawai bekerja dengan niat dan ikhlas maka akan meningkatkan kinerja didalam bekerja, semakin tinggi kepercayaan seorang pegawai didalam melakukan pekerjaannya maka akan maningkatkan kinerja didalam perusahaannya, para pegawai selalu mejunjung kebenaran dan keadilan didalan organisasi maka akan meningkatkan kinerja didalam bekerja, dialam pekerjaan dan perusahaan pegawai yang handal selalu membantu dan bekerja sama dalam melakukan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja.

Penelitian (Pinangsih, 2016) menghasilkan kesimpulan Etos kerja islami mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, interaksi antara kepemimpinan dan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap 8 kinerja karyawan, Etos kerja islami mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, interaksi antara etos kerja islami dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari (Dharma dan Ikhsan,2020) mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari etika kerja islami terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah . Jadi dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan Islamic work ethic banyak

berpengaruh positif terhadap Employee Performance

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel Workplace Spirituality secara statistik berpengaruh terhadap Islamic Work Ethic. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Workplace Spirituality akan meningkatkan Islamic Work Ethic.
2. Pada variabel Workplace Spirituality secara statistik berpengaruh terhadap Employee Performance. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Workplace Spirituality akan meningkatkan Employee Performance
3. Pada variabel Islamic Work Ethic secara statistik berpengaruh terhadap Employee Performance. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Islamic Work Ethic akan meningkatkan Employee Performance

### Saran

Dari hasil, penelitian diatas maka perlu adanya saran sebagai berikut:

1. Pada variable *Workplace Spirituality indicator yang paling rendah adalah pada* keberpihakan kuat. Saran untuk indicator tersebut adalah para individualism lebih diperkuat didalam bekerja serta lebih mementingkan kepentingan dan tujuan organisasi.

2. Pada variable *Islamic Work Ethic yang paling rendah adalah pada* niat melakukan pekerjaan. Saran untuk indicator tersebut adalah para pegawai harus lebih semangat dan niat didalam bekerja.

### Keterbatasan Penelitian

1. Hasil nilai Adjusted R<sup>2</sup> model 2 hanya sebesar 0.510 berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 51 %.
2. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya pada satu rumah sakit saja, sehingga tidak dapat membandingkan hasil dengan rumah sakit lainnya.

### Agenda Penelitian Mendatang

- a. Dari keterbatasan-keterbatasan studi ini, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan variabel-variabel lain selain yang digunakan dalam penelitian ini.
- b. Obyek penelitian ini diharapkan dapat diperluas sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih bagus.

### Daftar Pustaka

Adi Mulyono NPM, Wastu, and Program Magister Keperawatan Kekhususan Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Depok. 2010. *UNIVERSITAS INDONESIA HUBUNGAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (STK) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT DI RSI FATIMAH CILACAP TESIS* Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Keperawatan.

- Ahmed, Adeel, Mohd Anuar Arshad, Arshad Mahmood, and Sohail Akhtar. 2019. "The Influence of Spiritual Values on Employee's Helping Behavior: The Moderating Role of Islamic Work Ethic." *Journal of Management, Spirituality and Religion* 16(3): 235–63.
- Ariyanto, Eny, Angrian Permana, M Havidz Aima, and Adi Nurmahdi. 2019. "The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics." *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH* 8: 8. [www.ijstr.org](http://www.ijstr.org).
- Dharma, Y, and A Ikhsan. 2018. 9 Indian Journal of Public Health Research & Development *The Effect of Islamic Work Ethic and Motivation Through The Organizational Citizenship Behaviour and Employee Performance at Bank Aceh Syaria*.
- Fox, Corey, Brian D Webster, and Wm Camron Casper. 2018. *JOURNAL OF MANAGERIAL ISSUES Spirituality, Psychological Capital and Employee Performance: An Empirical Examination*.
- Hakim, Abdul. 2016. *The Role Of Islamic Values On The Employee's' Performance In Organizational*.
- Hakim, Wardhani, Siti Haerani, Haeriah Hakim, and Asriani Ansar. 2019. *The Influence of Leader's Islamic Work Ethic on Employee Performance and Organizational Commitment*.
- Harinoto. 2018. 17 *Academy of Strategic Management Journal*
- ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK COMMITMENT MEDIATE THE ISLAMIC WORK ETHOS ON EMPLOYEE PERFORMANCE*.
- Hery Prasetya, G L, Edi Rahardja, and Retno Hidayati. 2007. *MEMBANGUN KEUNGGULAN KOMPETITIF MELALUI ALIANSI STRATEJIK UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA PT. POS INDONESIA WILAYAH VI JATENG DAN DIY)*. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>.
- Hindah Pudjihastuti, Sri, Endang Dwi Astuti, and Unissula Semarang. 2019. 2 Online) *Business Management Analysis Journal (BMAJ PENGEMBANGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI PENINGKATAN WORKPLACE SPIRITUALITY DAN ISLAMIC WORK ETHICS*.
- Houghton, Jeffery D., Christopher P. Neck, and Sukumarakurup Krishnakumar. 2016. "The What, Why, and How of Spirituality in the Workplace Revisited: A 14-Year Update and Extension." *Journal of Management, Spirituality and Religion* 13(3): 177–205.
- Karizi, Ahmad Arabshahi, and Somayeh Asgari. 2020. 12 *Sci J Rescue Relief Investigation of the Mediating Role of Islamic Work Ethic in the Relationship between Spiritual Intelligence and Occupational Self-Efficacy in Red Crescent Relief Workers (Case: Red Crescent Society of Torbat Heydariyeh, Iran)*. <http://jorar.ir>.

- Ke, Jianglin, and Xiuting Deng. 2018. "Family-Friendly Human Resource Practice, Organizational Commitment, and Job Performance among Employees: The Mediating Role of Workplace Spirituality." *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* 06(01): 81–91.
- Khusnah, Hidayatul, and S Pd. 2019. XVII Maret *PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.  
<http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/kompartemen/>.
- Krishnakumar, Sukumarakurup, and Christopher P. Neck. 2002. "The 'What', 'Why' and 'How' of Spirituality in the Workplace." *Journal of Managerial Psychology* 17(3): 153–64.
- Mousa, Ahmed Ebrahim. 2020. "The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance: Evidence from Abu Dhabi University." *International Business Research* 13(5): 79.
- Nasution, Fahmi Natigor, and Ahmad Rafiki. 2020. "Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia." *RAUSP Management Journal* 55(2): 195–205.
- Pangestika, Elviera Rosa, and Fakultas Ekonomi. 2018. 3 International Jurnal of Islamic Business Ethics (IJIBE) *ENHANCING EMPLOYEES PERFORMANCE THROUGH A WORK ETHIC WITH ISLAMIC SPIRITUAL LEADERSHIP BASED, HUMAN RELATION, ORGANIZATIONAL SUPPORT, WORKPLACE SPIRITUALITY, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT* Abstract.
- Rifqi Khairul, Moh. 2017. 5 *BISNIS HuBuNgaN KauSalItaS Workplace Spirituality DaN KINerJa KaryawaN: PerSPeKtIf MeDIaSI EtIKa KerJa ISlaM*.
- Saban, Darwis, Salim Basalamah, Achmad Gani, and Zainuddin Rahman. 2020. "Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels." *European Journal of Business and Management Research* 5(1).
- Sahertian, Olivia Laura. 2018. "SPIRITUALITAS, BUDAYA PELA GANDONG, DAN KEPERIBADIAN SEBAGAI DETERMINAN KINERJA PEGAWAI." *Journal of Research and Applications Accounting and Management*.
- Shaheen, Sadia, Sehar Zulfiqar, Sharjeel Saleem, and Gulshan Shehazadi. 2020. "Does Organizational Cronyism Lead to Lower Employee Performance? Examining the Mediating Role of Employee Engagement and Moderating Role of Islamic Work Ethics." *Frontiers in Psychology* 11.
- Sodiq, Amirus. 2018. 6 *BISNIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KJKS BMT LOGAM MULIA*

*GROBOGAN.*

*of Nusantara Studies (JONUS)*  
2(2): 282.

Suib, Fatin Husna, and Mohd Fuaad Said. 2017. "A REVIEW OF ISLAMIC WORK ETHICS AND SPIRITUALITY CONCEPTS IN SERVICE INDUSTRY." *Journal*

