

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu aset yang berharga dan sangat diperlukan oleh sebuah instansi ialah sumber daya manusia (SDM). Selain itu instansi juga membutuhkan sistem manajemen yang lebih efektif serta efisien, yang mana hal tersebut tidak hanya dapat ditentukan oleh bidang finansial saja melainkan juga dalam pengelolaan sumber daya manusia agar mencapai kualitas pegawai yang baik. Karena SDM memiliki peran dan kontribusi yang besar baik secara individu maupun kelompok.

Dalam sebuah instansi untuk mencapai sebuah tujuan maka diperlukannya sebuah kualitas dan kuantitas dari SDM yang memadai karena sumber daya manusia lah yang dijadikan sebagai perencana dan penentu dari sebuah perusahaan ataupun organisasi. Maka dari itu pegawai diharuskan memiliki sebuah keterampilan dan kemampuan agar hasil yang diperoleh maksimal. Sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh seorang pegawai bukan hanya keterampilan dan kemampuan saja, namun juga harus diiringi dengan kinerja kerja yang tinggi.

Manusia merupakan sumber daya utama bagi keberhasilan organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting pada instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk

mempengaruhi kinerja untuk tujuan organisasi, sehingga mampu untuk bekerja dengan baik dan membawa hasil yang terbaik.¹

Kontribusi seorang pegawai untuk sebuah instansi akan menentukan kemajuan atau kemunduran. Kontribusi pegawai terhadap instansi akan sangat signifikan, jika dilakukan dengan tindakan yang efektif dan perilaku yang tepat. Jadi setiap pegawai harus mengetahui dengan pasti apa tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapai dan yang dapat diukur dengan indikator keberhasilan.

Kinerja ialah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas keseluruhan selama kurun waktu tertentu juga dikenal sebagai kinerja. Pemenuhan tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi disebut juga dengan kinerja. Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan.²

Kualitas sebuah instansi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk kinerja. Suatu instansi membutuhkan pegawai yang dapat bekerja lebih tanggap dan lebih bersih, sehingga membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi. Sejalan dengan visi dan misi organisasi, dengan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, tepat biaya dan tepat waktu sesuai kontrak masyarakat, maka kinerja pegawai harus baik.

¹ Dini Hariani Octavia dan Budiono Budiono, "Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction," *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 3 (12 Juli 2021): 954–65, <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>.

² Iendy Zelvian Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (CV. Penerbit Qiara Media, 2021).

Dalam Al-Qur'an juga terdapat ayat yang menjelaskan mengenai kinerja yang baik, salah satunya yaitu terdapat dalam firman Allah QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ.

Artinya:

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Kinerja pegawai akan meningkat jika mereka secara aktif berpartisipasi serta memiliki spiritualitas yang baik di tempat mereka bekerja. Dengan partisipasi, pegawai tahu betul apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran.

Pegawai yang berkinerja tinggi mencerminkan kemampuan mereka untuk berkontribusi melalui pekerjaan mereka yang pada akhirnya akan mengarah pada keberhasilan. Selain itu, kontribusi pegawai terhadap instansi akan sangat penting, jika pegawai dapat melakukan pekerjaan mereka dengan maksimum. Performa tinggi juga akan mempengaruhi pekerja itu sendiri. Dengan performa tinggi, pegawai akan dipromosikan, dihargai dan dihormati. Jika tidak, peluang karir bagi pegawai juga akan jauh lebih baik daripada pegawai yang tingkat kinerja rendah.

Spiritualitas di tempat kerja sebuah pengakuan bahwa individu memiliki kehidupan spiritual yang memberikan umpan balik untuk pekerjaan, memelihara dan terpelihara. Artinya dalam instansi di tempat kerja, terdapat budaya spiritual yang memiliki nilai kepuasan batin yang tinggi. Dengan kata lain, Spiritualitas di tempat kerja menciptakan pegawai yang lebih berarti dan lebih dari sekedar

tempat mencari penghasilan, tapi lebih dari itu sebagai pegawai yang dapat berkontribusi pada organisasi sesuai kebutuhan. Banyak orang di tempat kerja merasa perlu menemukan kembali makna kehidupan dengan berusaha mencari pekerjaan yang mereka sukai. Selain itu arti spiritualitas ialah dimensi yang mampu membentuk karakter perilaku seseorang, membentuk sikap tenang, membuat pekerjaan menjadi berharga dan bermakna. Spiritualitas memiliki korelasi yang kuat dengan sikap kerja, spiritualitas di tempat kerja dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada sebuah instansi.³

Menurut Milliman, Czaplewski dan Ferguson mendefinisikan bahwa *workplace spirituality* tentang bagaimana dirinya mengekspresikan keinginan diri serta merasa hidup dalam mencari sebuah makna dan tujuan serta berusaha menghidupkan nilai-nilai pribadi yang dipegang oleh seseorang.⁴ Spiritualitas mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga dapat menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan spiritualitas yang baik.⁵

Workplace Spirituality atau spiritualitas di tempat kerja diartikan sebagai kerangka nilai-nilai organisasi yang diwujudkan dalam budaya organisasi, termasuk melalui memotivasi pegawai dalam setiap pekerjaan dan membawa

³ Nurgazali Nurgazali, Muhammad Iqbal Ahmad, dan Jumbuh Salam, "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pada Pekerja Pt. Makassar Tene," *Armada : Jurnal Penelitian Multidisiplin* 1, no. 2 (28 Februari 2023): 128–32, <https://doi.org/10.55681/armada.v1i2.394>.

⁴ John Milliman, Anthony Gatling, Dan Jungsun (Sunny) Kim, "The Effect Of Workplace Spirituality On Hospitality Employee Engagement, Intention To Stay, And Service Delivery," *Journal Of Hospitality And Tourism Management* 35 (1 Juni 2018): 56–65, <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.002>.

⁵ Imron Imron Dan Idi Warsah, "Pengaruh Spiritualitas Dalam Kinerja Guru Melalui Modal Psikologis Di SMP Muhammadiyah Magelang," *Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan* 17, No. 3 (14 Desember 2019), <https://doi.org/10.32729/edukasi.v17i3.602>.

kenyamanan bagi orang lain dalam semua hubungan kerja. Spiritualitas di tempat kerja pada pekerja PT. Makassar Tene berpengaruh secara positif terhadap kinerja ini artinya semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka akan meningkatkan kinerja di dalam perusahaan tersebut.⁶ Dalam penelitian Hidayatul Khusnah juga menemukan efek positif dari spiritualitas tempat kerja pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang berkualifikasi secara spiritual di tempat kerja yang baik, ia akan memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang baik pula.⁷

Spiritualitas di tempat kerja dapat dipahami sebagai sekelompok orang yang bersatu dalam pikiran, semangat dan percaya. Antusiasme yang tumbuh ini adalah inti dari kebangkitan sebuah pemikiran. Semakin besar kemungkinan pegawai antusias dengan pekerjaan mereka, semakin banyak ide bagus yang akan mereka miliki. Pemikiran pribadi yang lebih baik dapat mendorong tercapainya tujuan dari sebuah instansi. Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai pengakuan bahwa pegawai memiliki kehidupan batin untuk menopang dan memelihara pekerjaan yang bermakna di tempat ia bekerja. Spiritualitas di tempat kerja adalah cara bagi individu mengintegrasikan pekerjaan dan semangat, yang dapat memberi rasa Ketepatan, konektivitas, dan keutuhan di tempat kerja.

Dalam menghadapi perkembangan global, pemerintah diiharuskan agar memiliki sumber daya manusia aparatur yang berkompeten, profesional, dan

⁶ Nurgazali Nurgazali, Muhammad Iqbal Ahmad, Dan Jumbuh Salam, "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pada Pekerja Pt. Makassar Tene," *Armada : Jurnal Penelitian Multidisiplin* 1, No. 2 (28 Februari 2023): 128–32, <https://doi.org/10.55681/armada.v1i2.394>.

⁷Hidayatul Khusnah, "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Kompartemen : Jurnal Ilmiah Akuntansi* 17, No. 1 (17 Januari 2020), <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>.

berintegritas, dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah adalah staf yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada walikota dalam menyelenggarakan teknis dan administrasi Pemerintahan kota. Agar susunan organisasi dan tata kerja yang dimaksud dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Pemerintah kota melengkapi struktur organisasi membentuk bagian tersendiri yang melaksanakan tugas di bidang kepegawaian.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) merupakan sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tugas dalam berupaya mengembangkan sumberdaya manusia dan produktivitas pegawai. Keberadaan pegawai dalam suatu instansi pemerintah merupakan suatu unsur penting dalam suatu organisasi. Peranan pegawai dalam melakukan tugas pekerjaannya dan kemudian mengembangkan tugas tersebut pegawai diharapkan mempunyai keterampilan dengan kemauan yang tinggi.⁸

Menurut PERWALI Kota Banjarmasin No. 50 Bab II Pasal 2 BKD Diklat Kota Banjarmasin atau Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin mempunyai dan melaksanakan tugas dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah sesuai dengan lingkup daerahnya. Didalamnya terdapat beberapa tugas, fungsi dan uraian tugas. Sehingga dapat meningkatkan atau terwujudnya sumber daya manusia yang berkarakter.⁹

⁸ Virginia O. Usmany, Wilson Rompas, Dan Novie Palar, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Kepegawaian Terhadap Kinerja Organisasi Badan Kepegawaian Daerah(Bkd) Kabupaten Halmahera Utara," *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT* 3, No. 400 (2016): 74912.

⁹"Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 50 Tahun 2022," 27 Desember 2022, <https://peraturan.infoasn.id/peraturan-walikota-banjarmasin-nomor-50-tahun-2022/>.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara terhadap subjek EF Bidang Mutasi, Promosi, Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur, yang telah dilakukan di BKD Diklat Kota Banjarmasin pada hari Rabu 21 September 2022. Beliau mengatakan bahwa pegawai masih ada yang belum sepenuhnya memahami bagaimana cara kinerja yang diterapkan di BKD Diklat Kota Banjarmasin sehingga menyebabkan kinerjanya menurun.¹⁰ Karena berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Manajemen Penilaian Kinerja Pasal 7 No. 1 yang berbunyi Setiap Instansi Pemerintah harus menerapkan Sistem Manajemen Kinerja PNS.¹¹ Oleh karena itu pegawai masih belum terbiasa dari yang awalnya sistem kerja berubah menjadi kinerja, akibatnya pegawai belum terbiasa dan memiliki rasa bingung yang tinggi bagaimana hasil output kerja yang akan ditampilkan, sehingga dengan hal pernyataan diatas belum terbiasa dan rasa bingung tersebut dapat menghambat kinerjanya. Namun, hal tersebut justru menimbulkan adanya perilaku yang positif yaitu saling membantu dan memberikan arahan kepada pegawai lainnya yang masih merasa kebingungan dalam menerapkan sistem kinerja yang ada. Hal ini merupakan salah bentuk adanya perilaku yang positif yang ditunjukkan seorang pegawai dari suatu instansi. Membangun hubungan dengan rekan kerja, merupakan suatu elemen penting yang dapat mengembangkan spiritual seseorang.

Sehingga peneliti ingin meneliti lebih lanjut apakah ada kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap kinerja pegawai di BKD Diklat Kota

¹⁰Ef, Hasil Wawancara Kepada Pegawai Bidang Mutasi, Promosi, Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Banjarmasin 21 September 2022.

¹¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Diakses Pada 6 Juni 2023*.

Banjarmasin, karenanya spiritualitas ditempat kerja sangat efektif mengarahkan manusia dalam menghadapi permasalahan diantaranya di tempat kerja. Maka, berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut terkait dengan “**Kontribusi *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarmasin.**”

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar tingkat *Workplace Spirituality* di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarmasin ?
2. Seberapa besar tingkat kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarmasin ?
3. Apakah ada kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarmasin ?

C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka adapun tujuan dari penelitian ini ialah:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat *workplace spirituality* di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarmasin.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarmasin.

- c. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah ada kontribusi *workplace spirituality* terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarmasin.

2. Signifikansi Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pada Ilmu Psikologi
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta meningkatkan ilmu yang telah didapatkan.
- 3) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu Psikologi dan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Manfaat bagi penulis sendiri ialah dapat mengetahui bagaimana kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarmasin.
- 2) Manfaat bagi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarmasin ialah diharapkan dapat memberikan wawasan terkait kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarmasin.
- 3) Manfaat untuk para pembaca dan juga masyarakat diharapkan bisa memberikan gambaran dan wawasan mengenai kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarmasin.

D. Definisi Operasional

1. *Workplace Spirituality*

Workplace spirituality menurut Milliman, Czaleski, dan Ferguson ialah tentang bagaimana seseorang mengekspresikan keinginan diri dan merasa hidup untuk mencari makna dan tujuan dalam hidupnya, serta merupakan proses menghidupkan nilai-nilai pribadi yang dipegang oleh seseorang. Menurut Milliman, Czaplewski Dan Ferguson ada 3 aspek, yaitu Level personal (Pekerjaan yang Bermakna atau bertujuan/ *meaningful work*), Level komunitas (Menjadi bagian dari komunitas /*sense of community*), dan Level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaian dengan nilai organisasi/ *alignment of values*).¹²

Adapun *workplace spirituality* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya rasa terhubung yang bermakna antara pegawai dengan tempat kerja sehingga akan memunculkan suatu kontribusi yang lebih baik ditempat kerja.

2. Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir kinerja suatu prestasi dan hasil kerja yang telah diraih dalam kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Kasmir untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa aspek kinerja, antara lain: *Quality* (Kualitas), *Quantity* (Kuantitas), *Timeliness* (Ketepatan waktu), *Cost Effectiveness*

¹² Milliman, Gatling, dan Kim, "The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery."

(Efektivitas Biaya), *Need for Supervision* (Perlu Pengawasan), dan *Interpersonal Impact* (Hubungan antar Perseorangan).¹³

Pegawai adalah sumber daya manusia yang bekerja disuatu institusi pemerintah ataupun swasta. Menurut Hadari Nawawi sumber daya manusia atau Pegawai adalah potensi yang menjadi dasar penggerak organisasi.¹⁴

Adapun kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai merupakan tindakan yang telah dicapai oleh seorang individu sebagai prestasi dari hasil kerjanya. Dengan kata lain kinerja pegawai merupakan suatu sikap atau tindakan terhadap pekerjaannya.

E. Penelitian Terdahulu

1. Dari penelitian yang telah dilakukan oleh Kindro Dwi Raharjo, Dien Noviany Rahmatika, Suwandi 2022 dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal, *Quality Of Work Life*, Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan)”. Tujuan penelitian tersebut ialah untuk 1. menganalisis pengaruh internal komunikasi terhadap kinerja karyawan. 2. Menganalisis pengaruh internal komunikasi terhadap motivasi kerja. 3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap karyawan kinerja. 5. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja. 6. Menganalisis pengaruh spiritualitas kerja

¹³ Kasmir;, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (Rajawali Pers, 2016), //10.103.0.43:80%2findex.php%3fp%3dshow_detail%26id%3d37%26keywords%3d.

¹⁴Ma'ruf Abdullah, “*Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*” (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2014) Hal. 22

terhadap kinerja karyawan. 7. Menganalisis pengaruh spiritualitas kerja terhadap motivasi kerja. 8. Menganalisis pengaruh komunikasi internal tentang kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediator. 9. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediator. 10. Menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediator. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang diuji, maka Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah motivasi kerja, kualitas hidup di tempat kerja dan spritulitas di tempat kerja mempengaruhi kinerja, kualitas hidup ditempat kerja mempengaruhi motivasi kerja, sedangkan komunikasi internal tidak mempengaruhi motivasi kerja, kinerja dan spritualitas ditempat kerja. Motivasi kerja hanya dapat memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja, sedangkan Komunikasi internal dan spiritual di tempat kerja tidak dapat dimediasi.¹⁵ Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menggunakan lebih dari satu variabel independent (bebas), subjek dan tempat penelitian. Yang mana penelitian terdahulu menggunakan populasi dalam penelitiannya yakni Guru dengan jumlah sampel sebesar 84 orang. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel seluruh pegawai BKD Diklat Kota Banjarmasin. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian

¹⁵ Kindro Dwi Raharjo, Dien Noviany Rahmatika, dan Suwandi, "Pengaruh Komunikasi Internal, Quality Of Work Life, Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan): Pengaruh Komunikasi Internal, Quality Of Work Life, Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan)," *Jurnal Manajemen Sumber Daya ManusiA* 15, no. 2 (2021), <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/6823>.

sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen yaitu *Workplace Spirituality* dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

2. Dari penelitian yang telah dilakukan oleh Karnia, Sri Suwarsi, Rusman Frendika 2020 yang berjudul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung”. Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui spiritualitas di tempat kerja di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung. 2) Untuk mengetahui kinerja di PT. Infomedia Nusantara. 3) Untuk mengetahui pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif lalu mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS. Responden pada penelitian ini berjumlah 56 orang mana karyawan PT. Infomedia Nusantara Kota Bandung itu sendiri. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Tingkat spiritualitas dalam bekerja di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Bandung dalam kategori "tinggi" Dominasi ada pada aspek kepemilikan Komunitas, terutama dalam hal indikator sosial menunjukkan kepedulian terhadap karyawan lain dan saling membantu ketika ada karyawan dalam kesulitan. Dan Tingkat kinerja pegawai PT. media informasi Buah Batu Nusantara Kota Bandung diklasifikasikan sebagai "tinggi". Yang berdominan ada pada dimensi kualitas kerja pada indikator karyawan cepat menguasai pekerjaan yang diberikan atasan, dan pada dimensi inisiatif pada indikator kesadaran dalam

melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai t hitung > t tabel, Maka terdapat pengaruh Spiritualitas di Tempat kerja terhadap kinerja karyawan.¹⁶ Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak subjek dan lokasi penelitian. Yang mana penelitian terdahulu menggunakan responden dalam penelitiannya yakni karyawan PT. Infomedia Nusantara Kota Bandung yang berjumlah 56 orang. Sedangkan penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai BKD Diklat Kota Banjarmasin yang berjumlah 48 pegawai. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel *independent* yaitu *Workplace Spirituality*, variabel *dependent* yaitu Kinerja dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

3. Dari penelitian yang telah dilakukan oleh Ayu Juliani Siregar dan Muis Fauzi Rambe 2022, yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pegawai kantor bupati Deliserdang secara langsung atau tidak langsung. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja bekerja di kantor bupati

¹⁶ Karnia Karnia, Sri Suwarsi, dan Rusman Frenrika, “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung,” *Prosiding Manajemen* 6, no. 1 (26 Januari 2020): 230–34, <https://doi.org/10.29313/.v6i1.20027>.

Deliserdang. Spiritualitas di tempat kerja adalah sejenis lingkungan psikologis di mana orang (karyawan) menemukan diri mereka untuk memiliki kehidupan secara internal didukung oleh pekerjaan yang bermakna dan kontekstual masyarakat. Sebuah unit kerja dengan tingkat spiritualitas yang tinggi berarti Iklim pengalaman dan unit kerja diharapkan dapat mengalami kinerja yang lebih baik.¹⁷ Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independent lebih dari satu, subjek dan tempat penelitian. Yang mana penelitian terdahulu menggunakan populasi dalam penelitiannya yakni seluruh pegawai kantor Bupati Deli serdang yang berjumlah 122 orang. Sedangkan penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai BKD Diklat Kota Banjarmasin. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen yaitu *Workplace Spirituality*, variabel *dependent* yaitu kinerja, dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

4. Menurut penelitian yang telah dilakukan Yunia Heren Rahdiana, Hedi Wahyudi. “Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Work Stress* pada Perawat Penanganan Covid Rumah Sakit X Kota Tasikmalaya” pada tahun 2021. Yang mana berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Workplace Spirituality* perawat penanganan covid di Rumah Sakit Kota X dikategorikan tinggi, sedangkan *Work stress*

¹⁷ Ayu Juliani Siregar Dan Muis Fauzi Rambe, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang,” *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5, No. 1 (1 Januari 2022): 293–309, <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.604>.

perawat penanganan covid di Rumah Sakit Kota X dikategorikan rendah. Secara keseluruhan, *workplace spirituality* memberikan pengaruh yang besar terhadap *work stress* pada perawat penanganan covid di Rumah Sakit Kota X.¹⁸ Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel *dependent* (Terikat) yaitu *work stress*, subjek dan tempat penelitian. Yang mana penelitian terdahulu menggunakan populasi dalam penelitiannya yakni seluruh perawat penanganan covid yang berjumlah 93 orang. Sedangkan penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai BKD Diklat Kota Banjarmasin. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen yaitu *Workplace Spirituality* dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

5. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Nurmayanti, Dwi Putra Buana Sakti, Lalu Suparman dengan judul “Spritualitas Di Tempat Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru Di Pondok Pesantren Al Aziziah Gunung Sari)” pada tahun 2018. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa spritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional sehingga semakin tinggi spritualitas di tempat kerja maka semakin tinggi komitmen organisasional.¹⁹ Perbedaan dari penelitian ini

¹⁸ Yunia Heren Rahdiana Dan Hedi Wahyudi, “Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Work Stress Pada Perawat Penanganan Covid Rumah Sakit X Kota Tasikmalaya,” *Prosiding Psikologi*, No. 0 (30 Juli 2021): 484–88, <https://doi.org/10.29313/.v0i0.28408>.

¹⁹ Siti Nurmayanti, Dwi Putra Buana Sakti, Dan Lalu Suparman, “Spritualitas Di Tempat Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru Di

dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel *dependent* (Terikat) yaitu komitmen organisasional, subjek dan tempat penelitian. Yang mana penelitian terdahulu menggunakan populasi dalam penelitiannya yakni seluruh guru pada pondok pesantren Al Aziziah yang berjumlah 115 orang. Sedangkan penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai BKD Diklat Kota Banjarmasin. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen yaitu *Workplace Spirituality* dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berikut model hipotesis pada penelitian ini seperti dibawah ini:

1. Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat kontribusi *workplace spirituality* terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarmasin.
2. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat kontribusi *workplace spirituality* terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarmasin.

G. Sistematika Penulisan

1. BAB I yaitu pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan sistematika penulisan.
2. BAB II yaitu kajian teori dan kerangka pikir yang berisi penjabaran teori terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan alur penelitian.
3. BAB III yaitu metode penelitian yang terdiri dari, Jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, dan teknik analisis data.
4. BAB IV yaitu hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari pembahasan yang terkait dengan masalah penelitian dan analisa tentang data-data yang telah didapatkan di lapangan.
5. BAB V yaitu penutup yang terdiri dari simpulan dan saran-saran yang dapat digunakan untuk peneliti selanjutnya.