

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era saat ini Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting didalam sebuah kegiatan organisasi baik itu operasional organisasi usaha maupun organisasi sosial, sumber daya manusia dianggap satu diantara berbagai investasi bagi sebuah organisasi didalam menjalankan kegiatan operasional dan bisnisnya, banyak dari perusahaan yang berusaha untuk selalu meningkatkan keterampilan, keahlian juga kualitas dari karyawan yang ada didalam organisasinya, oleh karena itu dalam mewujudkan tujuan tersebut dikembangkan lah disiplin ilmu yang dinamakan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang biasa disingkat MSDM. Sebagai mana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005) dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan kontribusi dari SDM atau karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut memiliki peran yakni menjadi perancang, penentu dan aktor yang menentukan berkembang ataupun tidak nya suatu organisasi. Dengan demikian, bila tidak disokong oleh sumber daya manusia yang terampil serta kompeten dalam suatu organisasi maka tujuan-tujuan yang di rencanakan oleh organisasi akan sulit untuk dicapai.

Dilihat dari dominannya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, maka organisasi hendaknya memberi perhatian lebih pada sumber daya manusia agar kinerja dari karyawan yang ada didalam organisasinya dapat terjaga. Prawirosentono (2008: 2) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja yakni suatu capaian hasil kerja yang mampu dituju oleh individu ataupun organisasi sesuai dengan kewajiban yang diterima, agar tujuan dari perusahaan tergapai dengan legal, tidak menyalahi hukum dan sejalan dengan standar etika juga moral yang berlaku. Dari pernyataan tersebut bahwasanya kinerja tidak hanya berfokus pada hasil kerja yang

dihasilkan oleh individu, tapi lebih dari itu kinerja adalah terciptanya hasil kerja yang tidak menyalahi hukum dan sejalan dengan standar etika juga moral yang berlaku di masyarakat ketika karyawan berada di tempat kerja maupun di tugas lapangan diluar tempat kerja dimana karyawan tersebut bertugas. Kinerja karyawan tidak terus menerus dilihat dari kemampuan karyawan tersebut menuntaskan pekerjaannya dengan cepat dan banyak, tetapi kemampuan membina hubungan dengan orang lain atau rekan kerja juga adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam memaksimalkan kinerja (Martin, 2000). Hal ini sangat berkaitan dengan bagaimana cara karyawan didalam organisasi memaknai setiap perilaku dan tindakan yang dilakukannya. Diantara sekian faktor yang berdampak pada kinerja terdapat sebuah faktor yang diduga memiliki pengaruh dalam hal keputusan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu tindakan dalam kaitannya dengan kinerja yakni faktor spiritualitas di tempat kerja.

Robbins & Judge (2011: 529) menyatakan untuk mencapai keefektifan organisasi juga perkembangan sikap kerja pegawai ada faktor penting yang memiliki pengaruh yakni spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas juga dapat diartikan keyakinan dan keterhubungan individu dengan Tuhan, sehingga individu dalam kegiatan bekerjanya selalu merasa bahwa segala sesuatu akan ada pertanggung jawabannya. Juga dalam kaidah agama, khususnya Islam ada kaidah yang menyebutkan bahwa “Sebaik-baik nya pekerjaan adalah pekerjaan yang bersih” (HR. Ahmad), sehingga bagi orang yang beragama bahwa bekerja dengan baik, tanggung jawab, disiplin dan tidak bertetangan nilai moral hukum yang berlaku adalah suatu kewajiban. Milliman (2003: 428) mengungkapkan bahwa dalam Spiritualitas Di Tempat kerja setidaknya terdapat 3 dimensi yang dilihat dan mewakili setiap aspek dalam organisasi yakni *meaningfull work* (mewakili tingkat individu) *Sense of Community* (mewakili tingkat kelompok) dan *Alightment with organizational value* (mewakili tingkatan organisasi).

Data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Annisa Ratu Mulianti (2019) dengan judul “Pengaruh Komitmen

Organisasi dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin”. Menunjukkan hasil bahwasanya spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Selain dari variabel tersebut ada variabel lain yang tak kalah pentingnya yaitu adalah kompensasi, Kompensasi merupakan balas jasa oleh perusahaan pada karyawannya atas jasa dan pengabdianya dalam melaksanakan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan tersebut dalam rangka membantu mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut senada dengan pernyataan Wibowo (2015: 289) kompensasi adalah berbagai macam hal yang diberikan organisasi kepada karyawan yang kemudian oleh karyawan tersebut dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai balas jasa dari pekerjaan yang sudah dilakukan sehingga organisasi dapat beroperasi dan berhasil mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Kompensasi dalam prakteknya terbagi menjadi dua aspek. Pertama, adalah kompensasi langsung (finansial) terdiri dari honor, komisi, premi dan tambahan penghasilan uang lainnya. Kemudian yang kedua, kompensasi tidak langsung (non finansial) terdiri dari asuransi, cuti, sarana prasarana dan lain-lain.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Hanny Putri Ariani dan Sri Widodo (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta”. Menunjukkan hasil bahwasanya spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Di dalam perusahaan yang notabene dituntut untuk selalu melayani konsumen atau pelanggan dengan baik, bersikap tanggung jawab, jujur, berintegritas serta bekerjasama dengan rekan kerja didalam melakukan setiap tugas atau kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Namun, di dalam pelaksanaannya masih sering terjadi beberapa kekurangan dalam hal kinerja, seperti contohnya adalah ketika para karyawan dituntut untuk menyelesaikan

target dalam satu periode atau diberi aturan tentang kedisiplinan terkadang hal tersebut tidak terpenuhi dari apa yang diharapkan oleh perusahaan. Tetapi di sisi lain perusahaan juga dalam memberikan perintah ataupun tugasnya kepada karyawan harus mempertimbangkan sisi kemanusiaan daripada karyawan tersebut, karena didalam praktiknya perusahaan banyak yang memandang bahwa karyawan atau pegawai nya hanya sebagai mesin untuk mencetak keuntungan tanpa mempertimbangkan kepada apa yang dirasakan dan dialami oleh para karyawan nya. Disisi lain, kinerja tersebut tergantung juga layak atau tidak nya kompensasi yang diberikan mesti proporsional dikarenakan karyawan yang tercukupi kebutuhan-kebutuhannya akan memiliki kinerja yang relatif maksimal. Sehingga aspek spiritualitas di tempat kerja dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut menjadi hal yang saling berhubungan didalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan agar tercapainya kinerja perusahaan yang bukan hanya baik dari segi kuantitas namun juga baik dari segi kualitas nya.

PT. Ghuroba Madani yang biasa disingkat PT. Ghuma merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan manajemen energi, tepatnya dalam (TEL) Transaksi Energi Listrik dengan berbasis pada M2M atau *Machine To Machine* yang saat ini disebut IOT atau *Internet Of Things*. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2013 dan berfokus pada pelayanan akses konektivitas, tenaga kerja dan aplikasi *field service* di bidang pengukuran dan audit energi dengan tujuan mengefektifkan dan mengefisiensi kegiatan operasional agar terwujud transaksi energi yang berkeadilan, transparan dan menguntungkan di setiap transaksi pelanggan atau konsumen. Dalam segi pencapaian kerja karyawan PT. Ghuroba madani termasuk dalam kategori yang sangat baik terlihat dari gambar berikut.

PT PLN (PERSERO) UID JAWA BARAT		PT GHUROBA MADANI YANTI JAWA BARAT									
MONITORING KEBERHASILAN BILLING INSTANT & EoB A2MRT											
1 OKTOBER 2021 Pukul 16:35 WIB											
UP3	CUSTOMER	STAND INSTANT				STAND EoB				RANK	Finish (WIB)
		SUCCESS	FAIL	PERSENTASE		SUCCESS	FAIL	PERSENTASE			
SUMEDANG	965	965	0	100,00%	965	0	100,00%	100,00%	1	13:00	
INDRAMAYU	662	662	0	100,00%	662	0	100,00%	100,00%	2	14:20	
CIREBON	2.391	2.391	0	100,00%	2.391	0	100,00%	100,00%	3	14:24	
CIANJUR	845	845	0	100,00%	845	0	100,00%	100,00%	4	14:27	
KARAWANG	2.024	2.024	0	100,00%	2.024	0	100,00%	100,00%	5	14:32	
SUKABUMI	1.159	1.159	0	100,00%	1.159	0	100,00%	100,00%	6	15:23	
GARUT	634	634	0	100,00%	634	0	100,00%	100,00%	7	15:38	
DEPOK	1.835	1.835	0	100,00%	1.835	0	100,00%	100,00%	8	15:45	
BANDUNG	5.925	5.925	0	100,00%	5.925	0	100,00%	100,00%	9	16:34	
TOTAL	16.440	16.440	0	100,00%	16.440	0	100,00%	100,00%		<i>Ghuma.id</i>	

Sumber: Staff SDM PT. Ghuma (2021)

Gambar 1. 1 Tabel Pencapaian Kerja Karyawan PT. Ghuroba Madani Yanti Jawa Barat Periode Oktober 2021

PT. GHUROBA MADANI Unit Kerja Wilayah Sumatera Utara		PT PLN									
MONITORING KEBERHASILAN EoB A2MRT PLN UIW SUMATERA UTARA AREA GHUMA WILSU											
Started Jam : 10:00		Tanggal Proses : 01/Oktober/2021				Jam : 21.10		Ending Jam : 21.10			
UP3	CUSTOMER	INSTAN				END of BILLING (EoB)				Jam Selesai Billing	RANK ING
		SUKSES	GAGAL	JUMLAH	%	SUKSES	GAGAL	JUMLAH	%		
LUBUK PAKAM	2649	2648	1	2649	99,96%	2649	0	2649	100,00%	15:42	1
RANTAU PRAPAT	1130	1130	0	1130	100,00%	1130	0	1130	100,00%	15:50	2
BUKIT BARISAN	1503	1503	0	1503	100,00%	1503	0	1503	100,00%	16:30	3
MEDAN UTARA	4035	4035	0	4035	100,00%	4035	0	4035	100,00%	17:00	4
BINJAI	2731	2731	0	2731	100,00%	2731	0	2731	100,00%	18:45	5
MEDAN	6932	6931	1	6932	99,99%	6932	0	6932	100,00%	19:05	6
PEMATANG SIANTAR	2560	2560	0	2560	100,00%	2560	0	2560	100,00%	19:30	7
TOTAL	21540	21538	2	21540	99,99%	21540	0	21540	100,00%		

Sumber: Staff SDM PT. Ghuma (2021)

Gambar 1. 2 Tabel Pencapaian Kerja Karyawan PT. Ghuroba Madani Yanti Sumatera Utara Periode Oktober 2021

Dilihat dari gambar tabel pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Ghuroba Madani periode September 2021 baik di wilayah Jawa Barat dan Wilayah Sumatera Utara menunjukkan kinerja yang sangat memuaskan, hanya terdapat 2 kegagalan dari target yang dicanangkan yakni sebanyak 185.980. Hal ini dikarenakan kompetensi dari tenaga kerja dan manajemen yang terampil dalam rangka menyokong kegiatan operasional

organisasi, sehingga dalam kegiatan operasional organisasi berjalan dengan baik. Mengacu pada banyaknya target yang ditetapkan dan pekerjaan yang menuntut kedisiplinan yang sangat tinggi. Maka dari itu diperlukan karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi serta baik. Namun, dalam kegiatan operasional nya masih terdapat permasalahan dari sisi kedisiplinan beberapa pegawai yang mengalami keterlambatan ketika datang ke tempat kerja atau mengisi presensi.

Berdasarkan hasil informasi yang dihimpun dari staff bagian SDM PT. Ghuma, terlihat dari tabel dibawah yakni mengenai data keterlambatan karyawan.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Keterlambatan Karyawan

No	Tahun	Bulan	Minggu	Jumlah Keterlambatan
1	2021	April	Pertama	19
2			Kedua	18
3			Ketiga	21
4			Keempat	12
5	2021	September	Pertama	16
6			Kedua	16
7			Ketiga	18
8			Keempat	6
Total				126

Sumber: Bagian SDM PT. Ghuma (diolah oleh peneliti, 2021)

Jumlah keterlambatan tersebut memungkinkan terpengaruhnya kinerja organisasi secara keseluruhan, jika masalah tersebut terus dibiarkan berlarut-larut maka ada kemungkinan kinerja perusahaan dalam masa yang akan datang akan terganggu. Menurut identifikasi peneliti, hal tersebut dapat terjadi karena beberapa faktor. Peneliti menduga hal tersebut dipengaruhi oleh variabel Spiritualitas Di Tempat Kerja dan variabel Kompensasi.

Berdasarkan pada kejadian atau fenomena tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk membahas topik penelitian atau kajian yakni “*Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Ghuroba Madani)*”.

B. Identifikasi Masalah

Atas dasar uraian atau pemaparan dari latar belakang, kemudian dilakukan identifikasi masalah oleh peneliti, dalam proses pengindetifikasian masalah tersebut terdapat beberapa masalah yang terjadi di PT Ghuroba Madani adalah sebagai berikut:

1. Banyaknya karyawan yang mengalami keterlambatan dalam mengisi presensi.
2. Kurangnya motivasi dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Adanya *gap research* dari hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang, diketahui bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap operasional suatu perusahaan. Tercapai atau tidaknya tujuan yang direncanakan perusahaan salah satunya tergantung pada capaian hasil kerja karyawannya. Dalam hal mewujudkan tujuan organisasi dan keinginan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tersebut maka peneliti menduga variabel Spiritualitas di tempat kerja dan Kompensasi yang tepat akan memiliki dampak atau pengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian kedalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ghuroba Madani?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ghuroba Madani?
3. Apakah Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT Ghuroba Madani?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Ghuroba Madani.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT Ghuroba Madani.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh simultan Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT Ghuroba Madani.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Bagi masyarakat, penelitian yang akan datang, maupun berbagai pihak dari kalangan akademis dan perusahaan, dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolok ukur ataupun sarana pendukung untuk dijadikan referensi akan penelitian mendatang mengenai Spiritualitas di Tempat Kerja, Kompensasi dan Kinerja.
2. Manfaat Praktis
Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian ataupun pertimbangan serta masukan khususnya bagi pihak manajemen

SDM perusahaan PT. Ghuroba Madani dalam menghadapi permasalahan sumber daya manusia dan pengembangan serta pemeliharaan sumber daya manusia. Sebagai bagian dari kewajiban dan juga salah satu syarat kelulusan peneliti untuk dapat menggapai predikat Sarjana Ekonomi (S.E) dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Maka, Hasil dari penelitian ini juga besar harapan dari peneliti agar dapat diterima dan disetujui.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Spiritualitas di tempat kerja yang berasal keyakinan dan keterhubungan individu dengan agama dan Tuhan yang menjadi landasan motivasi kerja, sehingga segala sesuatu memiliki nilai atau makna dan tidak akan berlalu begitu saja. Hal tersebut sangat penting untuk menciptakan budaya organisasi juga sikap kerja yang produktif dan konsisten dikarenakan seluruh aspek yang terkait dengan operasional organisasi sudah tertuang dalam kerangka spiritualitas di tempat kerja, dari level individu karyawan, komunitas/rekan kerja, hingga tahap organisasional yakni terhubung nya sikap kerja dengan nilai, serta tujuan organisasi. Salah satu permasalahan yang dapat terjadi adalah karena karyawan dalam menjalankan pekerjaannya kurang menerapkan kerjasama dengan rekan kerjanya, kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja dan juga tidak berfikir bahwa kinerja organisasi tempatnya bekerja bergantung pada kinerja karyawan, karena apabila kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi pun kemungkinan besar akan baik.

Kinerja didefinisikan sebagai produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan, ketika kinerja meningkat maka keuntungan atau laba dari perusahaan akan relatif meningkat, semakin sempurna kinerja yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan, akan semakin baik pula iklim usaha perusahaan. Untuk mencapai tujuan dari kinerja karyawan yang baik dan maksimal maka harus diimbangi oleh

kecakapan, kemampuan serta kompetensi karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepada dirinya.

Kesimpulan yang dihasilkan oleh Pradhan dkk (2016: 67) mendapatkan kesimpulan bahwasanya, sikap spiritualitas di tempat kerja membantu karyawan untuk meningkatkan beberapa hal terkait ide kreatif, operasional yang lebih baik, layanan konsumen, sifat jujur, kepercayaan, dan kesungguhan pada diri karyawan yang ujungnya berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai yang berimplikasi pada peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil kajian yang disimpulkan oleh Annisa Ratu M (2019: 113), bahwa spiritualitas di tempat kerja mempunyai pengaruh dalam meningkatkan dan menjawab permasalahan mengenai kinerja karyawan karena menghasilkan pengaruh positif dan signifikan. Ketika spiritualitas di tempat kerja naik maka akan berimplikasi pada perbaikan dan perkembangan hasil kerja karyawan tersebut ke arah yang lebih baik. Hal ini senada dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Hidayatul, 2019; Wulandari et al, 2020; Olivia, 2018; Bidakul F, 2018;) hasil penelitian yang didapatkan adalah bahwa Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan juga signifikan pada kinerja karyawan. Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh Rifqi Khairul Umam dan Zakky Fahma Auliya (2017) didapati hasil bahwasanya pengaruh Spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 1: Spiritualitas Di Tempat Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan satu diantara banyak instrumen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan yang pada ujungnya berdampak pada hasil kerja karyawan tersebut. Dalam melakukan kegiatan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya, karyawan juga memiliki harapan dan tujuan untuk memenuhi segala macam kebutuhan

yang perlu dipenuhi supaya terwujudnya perasaan senang, puas dan juga motivasi untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik mungkin. Perusahaan yang dapat memberikan kompensasi yang cukup serta layak pada karyawannya akan juga mempengaruhi etos kerja, loyalitas dan produktifitas yang karyawan lakukan atau berikan ada perusahaan. Veitzhal (2015) mengklasifikasikan atau mengelompokan kompensasi menjadi dua bagian, yakni kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung. Kompensasi langsung antara lain gaji atau upah yang diterima oleh karyawan tiap bulannya, kemudian juga berupa insentif, upah lembur dll. Kompensasi tidak langsung nya antara lain berupa asuransi, cuti dll. Jika perusahaan mampu memberikan sesuai dengan ekspektasi dan harapan karyawan maka besar kemungkinan karyawan merasa puas yang berimplikasi pada peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki perasaan tercukupi terhadap kompensasi yang diberikan organisasi atau perusahaan kepadanya maka ia akan bekerja secara maksimal dan sebaik-baiknya dengan target mencapai tujuan yang telah dicanangkan serta direncanakan oleh perusahaan. Hasil penelitian (Sebastian & Andani., 2020; Ariani & Widodo, 2020; Alfiah & Astutik, 2020; Pratama, 2020; Fithriani & Adi, 2020;) membuktikan bahwa variabel Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah dicanangkan, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, agar kinerja yang dihasilkan akan optimal. Salah satu faktor dari pengoptimalan kinerja itu adalah Spiritualitas di tempat kerja, dengan kondisi spiritualitas di tempat kerja yang baik maka

karyawan akan mengetahui bagaimana seharusnya dia bekerja, bagaimana memperlakukan rekan kerja dan melihat bahwa tujuan organisasi adalah tujuan yang baik yang harus karyawan tersebut membantu untuk mewujudkannya. Sehingga karyawan akan dengan senang hati melaksanakan tugas nya tanpa ada paksaan atau kurang bersemangat dalam bekerja.

Selain pengaruh dari variabel tersebut ada juga pengaruh dari kompensasi. Pemberian balas jasa yang proporsional adalah untuk mengapresiasi hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, menciptakan perasaan yang berkeadilan, berfungsi untuk memperpanjang masa kerja karyawan, juga untuk menarik minat karyawan yang memiliki keahlian dan kompetensi lebih bermutu. Namun pemberian kompensasi ini harus diperhatikan dengan baik, karena ada kalanya justru kompensasi yang tidak sebanding dengan hasil kerja yang dihasilkan, baik lebih kecil ataupun lebih besar akan mempengaruhi dari capaian hasil kinerja.

Hipotesis 3: Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh Spiritulitas di Tempat Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang telah dilakukan. Berikut merupakan tabel beberapa penelitian terdahulu yang peneliti jadikan acuan pada penelitian ini.

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Moh Rifqi Khrairul Umam dan Zakky Fahma	Hubungan Kausalitas <i>Workplace Spirituality</i> dan Kinerja	X: <i>Workplace Spirituality</i> Y: Kinerja Pegawai Z : Etika Kerja	- <i>Workplace Spirituality</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	Auliya (2017)	Karyawan : Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam (Studi di RS PKU Muhammadiyah Surakarta dan RS IPHI Klaten)	Islam	
2	Bidakul Fadilah (2018)	<i>Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Malang</i>	X :Spiritualitas di tempat kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja	- Spiritualitas di Tempat Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
3	Olivia Laura Sahertian (2018)	Peran Spiritualitas di Tempat Kerja, Budaya Pela Gandong dan Kepribadian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	X ₁ : Spiritualitas di Tempat Kerja X ₂ : Budaya Pela Gandong X ₃ : Kepribadian Y : Kinerja	- Spiritualitas di Tempat Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		(Studi di RS dr. Haulussy Ambon)		
4	Hidayatul Khusnah (2019)	Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi di Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya)	X ₁ : Spiritualitas di Tempat Kerja X ₂ : Komitmen Organisasional X ₃ : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	- Spiritualitas di Tempat Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
5	Annisa Ratu Mulianti (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan)	X ₁ : Komitmen Organisasi X ₂ : Spiritualitas di Tempat Kerja Y : Kinerja Karyawan	- Spiritualitas di Tempat Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Selatan Kota Banjarmasin)		
6	Wulandari dkk (2020)	Peran Spiritualitas di Tempat Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pemasyarakatan Kelas II Kendari	X ₁ : Kepemimpinan Spiritual Y : Kinerja Z : Spiritualitas di Tempat Kerja	- Spiritualitas ditempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
7	Jason Sebastian dan Kurniati W. Andani (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia	X ₁ : Kompensai X ₂ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja	- Kompensasi memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Hanny Putri Ariani dan Sri Widodo (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Kompensasi Y : Kinerja	- Kompensasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta		
9	Alfiah dan Widi Astutik (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari	X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	- Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10	Angga Pratama (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia DC Ciputat	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Disiplin Kerja Y: Kinerja	- Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
11	Noora Fithriana dan Agung Nugroho Adi (2020).	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Terpadu	X : Kompensasi Y: Kinerja	- Kompensai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Atas dasar tabel penelitian-penelitian terdahulu yang sudah dilakukan dan tercantum diatas, maka peneliti melakukan perbandingan serta pengkajian antara penelitian yang akan dilaksanakan dengan penelitian-penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan. Dapat dilihat pada tabel tersebut diatas ada 11 penelitian terdahulu yang dicantumkan oleh peneliti berbentuk jurnal ilmiah. Dari beberapa penelitian yang dicantumkan terdapat berbagai variabel yang digunakan baik variabel bebas maupun terikat, yang tentunya diantara variabel yang dicantumkan terdapat variabel spiritualitas di tempat kerja dan kompensasi yang menjadi variabel bebas nya.

Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan spiritualitas di tempat kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut antara lain dilakukan oleh (Mulianti., 2019; Khusnah, 2019; Wulandari et al, 2020; Sahertian, 2018; Fadillah, 2018;). Walaupun terdapat satu hasil penelitian dalam tabel yang menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, yakni hasil kajian dari Rifqi dan Fahma (2017) yang menyatakan bahwa didalam penelitian yang dilakukannya variabel Spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga menghasilkan kesimpulan yang relatif sama, yakni adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi tersebut terhadap kinerja karyawan penelitian yang dilakukan antara lain dilakukan oleh (Sebastian & Andani., 2020; Ariani & Widodo, 2020; Alfiah & Astutik, 2020; Pratama, 2020; Fithriani & Adi, 2020).

Dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh peneliti, persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah kesamaan dalam variabel yang akan akan dibahas dan teliti oleh peneliti. Namun, pada penelitian kali ini peneliti lebih berfokus terhadap pengaruh variabel Spiritualitas di tempat kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) tanpa menggunakan variabel independen lainnya yang tercantum pada penelitian-penelitian sebelumnya. Selanjutnya, Perbedaan dapat terlihat dari judul penelitian, yakni disandingkan nya

variabel independen yakni spiritualitas di tempat kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, selama peneliti mencari referensi belum terdapat judul yang menyandingkan variabel-variabel tersebut. Perbedaan lainnya juga dapat terlihat dari lokasi perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian dimana pada penelitian sebelumnya belum terdapat penelitian atau pengkajian terhadap variabel yang diteliti di Perusahaan PT. Ghuroba Madani. Atas dasar beberapa pertimbangan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa belum terdapat penelitian yang mengkaji terkait dengan Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Ghuroba Madani.

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan acuan pada beberapa poin diatas maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 :

- Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ghuroba Madani.

Hipotesis 2 :

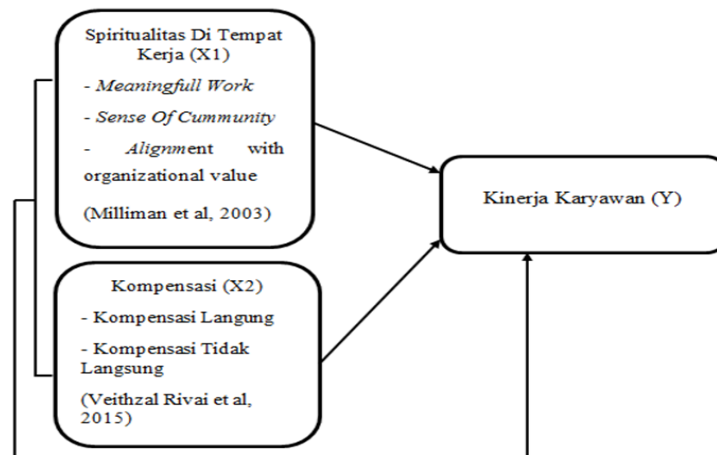
- Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ghuroba Madani.

Hipotesis 3 :

- Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ghuroba Madani.

I. Model Penelitian

Berdasarkan model kerangka pemikiran dan hipotesis yang telah dijelaskan maka peneliti membuat model penelitian yang digambarkan sebagaimana dibawah ini.



Sumber : Diolah Peneliti 2021

Gambar 1.3 Model Penelitian

