

TESIS

**PENGEMBANGAN WORKPLACE SPIRITUALITY
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI THE VASINI SMART BOUTIQUE HOTEL**



POLITEKNIK NEGERI BALI

MADE DWITYA TEJA PRAMANA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

TESIS

**PENGEMBANGAN WORKPLACE SPIRITUALITY
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI THE VASINI SMART BOUTIQUE HOTEL**



POLITEKNIK NEGERI BALI

MADE DWITYA TEJA PRAMANA

2215885035

**PROGRAM STUDI PERENCANAAN PARIWISATA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali – 80364
Telp. (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128
Laman: www.pnb.ac.id Email: poltek@pnb.ac.id

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Made Dwitya Teja Pramana
NIM : 2215885035
Program Studi : Perencanaan Pariwisata Program Magister Terapan
Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

Dengan ini menyatakan bahwa tesis berjudul:

“Pengembangan *Workplace Spirituality* untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di The Vasini Smart Boutique Hotel” benar bebas dari plagiat. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Badung, 12 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,

Made Dwitya Teja Pramana

TESIS

PENGEMBANGAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI THE VASINI SMART
BOUTIQUE HOTEL

Diajukan oleh:
MADE DWITYA TEJA PRAMANA
NIM: 2215885035

Pembimbing I,



Dr. I Ketut Sutama, MA
NIP. 196312311989101001

Pembimbing II,



Dr. Dra. Ni Gst Nym Suci Murni, M.Par
NIP. 196405251990032001

Mengetahui:

Ketua Jurusan Pariwisata,



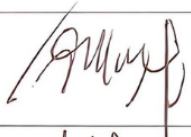

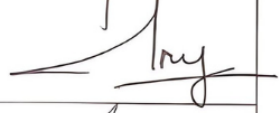
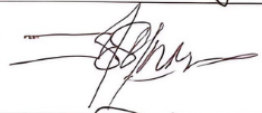

Ketua Program Studi
Perencanaan Pariwisata Program,



Dr. Dra. Ni Gst Nym Suci Murni, M.Par
NIP. 196405251990032001

TESIS PENELITIAN TERAPAN
PENGEMBANGAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI THE VASINI SMART
BOUTIQUE HOTEL

Telah disahkan berdasarkan SK Direktur Politeknik Negeri Bali nomor: 04791/PL8/TU.01.04/2024 Tanggal: 21 Juni 2024 dan diuji pada: Kamis, 12 Juli 2024.

Jabatan	Nama Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	Dr. I Ketut Utama. MA NIP. 196312311989101001	
Anggota	Dr. Dra. Ni Gst Nym Suci Murni, M.Par NIP. 196405251990032001	
Anggota	Dr. Putu Wiwiek Ary Susyarini, SE, MM NIP. 198009032008122002	
Anggota	Dr. Gede Ginaya, M.Si NIP. 196609191993031002	
Anggota	Made Yani Sawitri, S.Tr.AB, M.Tr.Par Praktisi/Industri	

Disetujui,
Ketua Jurusan Pariwisata,
Politeknik Negeri Bali



Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par.,M.Par
NIP. 198409082008122004

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini secara tepat waktu dengan judul “Pengembangan Workplace Spirituality untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di The Vasini Smart Boutique Hotel”.

Adapun tujuan penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat kelulusan yang harus ditempuh oleh penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Program Magister Perencanaan Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Penulis menyadari sepenuhnya tesis ini tidak terlepas dari masukan, arahan, serta bimbingan dari berbagai belah pihak. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan tesis ini, yakni:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, selaku yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Politeknik Negeri Bali
2. Ibu Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par.,M.Par, selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis dalam menyelesaikan usulan tesis ini.
3. Ibu Dr. Dra. Ni Gst Nym Suci Murni, M.Par, selaku Ketua Program Studi Magister Perencanaan Pariwisata yang memberikan petunjuk dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

4. Bapak Dr. I Ketut Utama, MA, selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar dalam membimbing, memberikan pengarahan, dukungan kepada penulis sehingga tersusunnya tesis ini.
5. Bapak Ibu Dosen Jurusan Pariwisata yang telah memberikan mata kuliah mulai dari semester I sampai semester III, serta seluruh staf Jurusan Pariwisata yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
6. Bapak Ketut Pande Suartaya, selaku General Manager di The Vasini Smart Boutique Hotel yang telah memberikan izin dalam melakukan internship di hotel tersebut dan juga memberikan banyak nasehat, informasi terkait penyusunan tesis ini.
7. Ibu Made Yani Sawitri, S.Tr.AB, M.Tr.Par, yang sudah bersedia meluangkan waktunya sebagai dosen penguji eksternal yang telah memberikan saran dan masukan terhadap kemanfaatan tesis ini di dunia industri khususnya industri perhotelan.
8. Seluruh Karyawan di The Vasini Smart Boutique Hotel, yang rela peneliti libatkan sebagai responden dalam penelitian ini. Serta memberikan informasi dan saran tambahan kepada peneliti untuk keberlangsungan penelitian ini.
9. Kedua orang tua, Bapak Putu Pramarta Muliawan dan Ibu Ni Ketut Nurhayati, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan baik secara moral dan materi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

10. Seluruh teman-teman Matrappar Gen 4 yang selalu memberikan dukungan dan semangat mulai dari proses perkuliahan sampai kelancaran penyusunan tesis ini.
11. Bunga hati, Diah Astiti yang selalu menemani dan mendukung dalam setiap proses pendidikan ini hingga tersusun nya tesis.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini.

Dalam penulisan tesis ini penulis sudah mengerjakan dengan maksimal. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya mambangun demi lebih sempurnanya tesis ini.

Denpasar, 12 Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENETAPAN PANITIA PENGUJI	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Tujuan Umum	5
1.3.2 Tujuan Khusus	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Teoretis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PENELITIAN	7
2.1 Kajian Pustaka.....	7

2.1.1	Hotel.....	11
2.1.2	Kinerja Karyawan	13
2.1.3	Spiritualitas	18
2.2	Landasan Teori	20
2.2.1	<i>Workplace Spirituality</i>	20
2.2.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.3	Penelitian Sebelumnya	32
2.4	Kerangka Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		37
3.1	Desain Penelitian	37
3.2	Lokasi Dan Objek Penelitian.....	39
3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
3.3.1	Variabel Bebas: Workplace spirituality	40
3.3.2	Variabel Terikat: Kinerja karyawan.....	40
3.4	Jenis Dan Sumber Data	43
3.4.1	Jenis Data	43
3.4.2	Sumber Data.....	43
3.5	Penentuan Populasi dan Sampel.....	44
3.6	Teknik Pengumpulan Data	45
3.6.1	Wawancara.....	45
3.6.2	Observasi.....	46
3.6.3	Penyebaran Kuesioner.....	46
3.6.4	Studi Pustaka.....	48
3.6.5	<i>Focus Group Discussion (FGD)</i>	48
3.7	Teknik Analisis Data	48

3.7.1	Uji Validitas	49
3.7.2	Uji Reliabilitas	50
3.7.3	<i>Importance Performance Analysis</i>	52
3.7.4	Analisis Data Kualitatif.....	55
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN		59
4.1	Lokasi Penelitian	59
4.2	Produk dan Fasilitas	61
4.3	Struktur Organisasi.....	70
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		74
5.1	Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
5.1.1	Uji Validitas	74
5.1.2	Uji Reliabilitas	75
5.1.3	<i>Importance Performance Analysis</i>	77
5.1.4	Analisis Data Kualitatif.....	78
5.2	Output Penelitian Terapan.....	91
BAB VI PENUTUP		i
6.1	Simpulan.....	i
6.2	Rekomendasi	ii
REFERENSI		4
LAMPIRAN.....		7

DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.3 Kuesioner dan Skala Likert.....	47
Tabel 4.1 Kapasitas Ukuran Ballrom Dan Meeting Room The Vasini Smart Boutique Hotel	65
Tabel 5.1 Uji Validitas	74
Tabel 5.2 Uji Reliabilitas Indikator Harapan	76
Tabel 5.3 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Persepsi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Workplace spirituality process	9
Gambar 2.2 Human Resources Management Process.....	32
Gambar 2.3 Kerangka Penelitian	35
Gambar 3.1 The Explanatory Sequential Design	38
Gambar 3.2 Diagram Kartesius dari atribut-atribut yang mempengaruhi workplace spirituality dan kinerja karyawan.	53
Gambar 4.1 Logo dan Lokasi The Vasini Smart Boutique Hotel	59
Gambar 5.1 Diagram Kartesius Importance Performance Analysis	77
Gambar 5.2 Wawancara dengan General Manager The Vasini Hotel	80
Gambar 5.3 Word Cloud pada Indikator Workplace Spirituality dan Kinerja Karyawan	87
Gambar 5.4 visualiasi hubungan variabel workplace spiritulaity	88
Gambar 5.5 Focus Group Discussion.....	90
Gambar 5.6 Output Penelitian Terapan: model penerapan ideal dari workplace spirituality	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara	8
Lampiran 2. Kuesioner Penerapan Workplace Spirituality terhadap Kinerja Karyawan	10
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Harapan	15
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Persepsi	17
Lampiran 5. Visi dan Misi The Vasini Hotel	19

PENGEMBANGAN WORKPLACE SPIRITUALITY UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI THE VASINI SMART BOUTIQUE HOTEL

Made Dwitya Teja Pramana
2215885035

ABSTRACT

In business development, especially the tourism industry, The Vasini Hotel is one of the hotel accommodations located in Denpasar City. Based on the results of researchers' observations of employee performance at The Vasini Hotel indicate a decline in employee performance that is currently occurring. This is indicated by the emergence of various complaints about employee service to guests. Some factors that are thought to trigger this are benefits that are not in accordance with the workload, work routines, and an uncomfortable work atmosphere. For this reason, a method is needed to be able to improve employee performance with the limitations possessed by the company. One way to improve employee performance is to develop workplace spirituality.

This study used 44 people as samples. The mix method combines quantitative analysis and qualitative analysis with the sequential explanatory design approach. Quantitative data was collected through questionnaires distributed to all employees, using Importance Performance Analysis processed through SPSS 25.0 software. while qualitative data is collected through interviews, observations, literature studies, and focus group discussions then processed through Nvivo 12 Pro software.

The results of this study are the results of quantitative analysis using a questionnaire, which shows that aspects of workplace spirituality have been applied by each employee at the individual level (meaningful work) and at the group or department level (sense of community) indicated by the results of IPA analysis. Questions containing meaningful work and sense of community indicators mostly show results located in quadrant B, which means maintaining achievement and even quadrant D, which means that these indicators have been applied above the expectations of the employee. However, the aspect of alignment with organizational values requires special attention to be developed to improve employee performance. For this aspect, interviews were conducted with stakeholders who have a focus on employee performance. This research is expected to be used as a reference for companies to be able to improve employee performance which will have a positive impact on business performance to achieve company profitability.

Keywords: Human Resources, Workplace Spirituality, Employee Performance

PENGEMBANGAN WORKPLACE SPIRITUALITY UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI THE VASINI SMART BOUTIQUE HOTEL

Made Dwitya Teja Pramana
2215885035

ABSTRAK

Dalam perkembangan bisnis khususnya industri pariwisata, The Vasini Hotel merupakan salah satu akomodasi perhotelan yang terletak di Kota Denpasar. Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap kinerja karyawan di The Vasini Hotel mengindikasikan adanya kemerosotan akan kinerja karyawan yang terjadi saat ini. Hal ini ditunjukkan dengan munculnya berbagai komplain terhadap pelayanan karyawan kepada tamu. Beberapa faktor yang diduga sebagai pemicu adanya hal ini adalah benefit yang tidak sesuai dengan beban kerja, rutinitas pekerjaan, dan suasana pekerjaan yang tidak nyaman. Untuk itu dibutuhkan suatu metode untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan keterbatasan yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengembangkan *workplace spirituality*.

Penelitian ini menggunakan 44 orang sebagai sampel. Metode *mix method* yang menggabungkan analisis kuantitatif dan analisis kualitatif dengan pendekatan *the sequential explanatory design*. Data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan, menggunakan *Importance Performance Analysis* yang diolah melalui software SPSS 25.0. sedangkan data kualitatif dikumpulkan melalui hasil wawancara, observasi, studi pustaka, dan *focus group discussion* kemudian di olah melalui software Nvivo 12 Pro.

Adapun hasil dari penelitian ini adalah hasil analisis kuantitatif menggunakan kuesioner, yang menunjukkan bahwa aspek *workplace spirituality* telah diterapkan oleh masing-masing karyawan pada level individu (*meaningful work*) dan pada level kelompok atau departemen (*sense of community*) ditunjukkan dengan hasil dari IPA analisis. Pertanyaan yang memuat indikator *meaningful work* dan *sense of community* mayoritas menunjukkan hasil yang terletak pada kuadran B yang berarti pertahankan prestasi bahkan kuadran D yang berarti indikator tersebut telah diterapkan diatas harapan dari karyawan tersebut. Namun aspek *alignmment with organizational values* memerlukan perhatian khusus untuk dikembangkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Untuk aspek tersebut dilakukan wawancara kepada stakeholder yang memiliki fokus terhadap kinerja karyawan. Adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak positif terhadap kinerja bisnis untuk mencapai profitabilitas perusahaan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, *Workplace Spirituality*, *Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi dunia industri saat ini, mayoritas orang mengetahui ialah kinerja suatu perusahaan tentu dipengaruhi oleh kinerja individu yang tergabung di dalamnya, akan tetapi tidak banyak pemimpin organisasi memahami cara untuk mengorganisasikan sumber daya manusia agar berkontribusi efektif terhadap perusahaan. mayoritas diantara pemimping tersebut mungkin mengacu pada usaha untuk meningkatkan benefit finansial bisnis semata (Yogatama & Widyarini, 2015). Berfokus hanya terhadap benefit finansial menyebabkan para pemimpin perusahaan menghiraukan fakta bahwa adanya korelasi yang kuat antara kinerja perusahaan dan kinerja individu karyawan. Jika perusahaan mempertimbangkan fundamentalnya kinerja karyawan dengan efisiensi perusahaan, perusahaan dengan sudut pandang seperti ini tentu akan dengan cenderung ditinggalkan karyawan. Umumnya, orang-orang dengan kinerja tinggi, profesionalisme tinggi, dan karakter baik akan keluar dari Perusahaan yang hanya mengutamakan benefit finansial tanpa mempertimbangkan kesejahteraan karyawannya. Situasi dapat bergulir dan menyebabkan kemunduran atau keterlambatan perkembangan pada suatu perusahaan.

Di samping pengaruh manajemen perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. terdapat faktor dari dalam diri karyawan yang menyebabkan

kinerja karyawan berkontribusi positif. Karena saat ini sebagian orang cenderung merasa jenuh akan pekerjaan yang dilaksanakan. kejenuhan ini dapat disebabkan oleh kegiatan rutin pada pekerjaan yang dilaksanakan karyawan tersebut, benefit yang didapatkan dirasakan tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan akan dominan menurun. rutinitas yang dilaksanakan seolah hanya untuk mengumpulkan uang semata, tidak adanya suatu pemaknaan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Berdasarkan hal yang diuraikan tersebut, dibutuhkan suatu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan.

The Vasini Smart Boutique Hotel merupakan akomodasi wisata yang terletak di ibukota provinsi Bali yaitu Kota Denpasar, sebagai provinsi dengan destinasi internasional populer. Hotel ini merupakan jenis city hotel yang mengutamakan fleksibilitas tamu yang berkegiatan di Kota Denpasar. Selain untuk menginap The Vasini Hotel juga mengakomodasi kebutuhan MICE untuk tamu. Dalam memberikan layanan optimal kepada tamu maka dibutuhkan sumber daya manusia dengan kondisi yang baik pula, karena ini akan menjadi tolak ukur pelanggan untuk memberikan penilaian. Perusahaan-perusahaan tertentu yang mencakup pada bidang pelayanan sangat membutuhkan sumber daya manusia. Tidak peduli seberapa penting elemen teknologi informasi dan pengelolaan keuangan, dengan tidak adanya sumber daya manusia yang memadai, sehingga tujuan perusahaan tetap sukar didapatkan. Suatu perusahaan atau industri akan sukses jika kinerja karyawannya mencapai tingkat tertinggi.

Departemen Human Resources dalam setiap Perusahaan memiliki peran sentral untuk meningkatkan kompetensi oleh setiap karyawan, peningkatan

kompetensi menjadi suatu faktor yang dirasa penting untuk dilakukan dalam meningkatkan daya saing antar karyawan. Untuk itu departemen Human Resources diharapkan mampu untuk memberikan peningkatan kompetensi karyawan. Namun fenomena yang terjadi saat ini di The Vasini Smart Boutique Hotel adalah turunnya kinerja karyawan, hal ini dapat diamati secara komprehensif dimana karyawan bekerja tidak produktif dan efisien. Mulai timbulnya keluhan juga mengindikasikan rendahnya ketelitian karyawan dalam bekerja. Berbagai faktor yang memicu kejadian ini seperti benefit yang didapatkan oleh karyawan tidak selaras dengan tuntutan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. disamping itu rutinitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dirasa berperan terhadap kinerja karyawan yang menurun. Kompensasi menjadi salah satu pemicu semangat kerja individu dalam bekerja yang kemudian memiliki pengaruh terhadap *output* kerja karyawan yang produktif. Dengan itu perusahaan diharapkan mampu memberikan benefit yang selaras dengan tanggung jawab pada karyawan. Seorang karyawan akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya bila imbalan yang diterimanya sepadan dengan tugas yang dilakukan masing-masing karyawan.

Namun disisi lain kemampuan perusahaan untuk memberikan kompensasi harus dipandang secara komprehensif. Banyak pertimbangan keuangan yang membebani perusahaan. mulai dari hutang bisnis, pembelian atau penggantian alat, pengadaan, pajak, dan sebagainya. Untuk itu peneliti memfokuskan penelitian pada upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pemaknaan akan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut melalui *workplace spirituality*.

Ashmos (2000) menyatakan *workplace spirituality* untuk dapat mengakui bahwa karyawan memiliki kehidupan mentalnya sendiri yang dibangkitkan oleh pekerjaan yang bermakna dalam lingkungan kerja. *Workplace spirituality* tidak dimaksudkan sebagai agama atau penggantinya, itu juga tidak terkait dengan mendapatkan individu dengan suatu metode kepercayaan (Yogatama & Widyarini, 2015). Adapun tiga indikator penting pada *workplace spirituality* adalah pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung dengan komunitas, dan penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi (Milliman et al., 2003). Kemudian Milliman, et al (2018) mengemukakan Dalam penelitian ini, teori *wrokplace spirituality* digunakan dengan tiga dimensi yang menghubungkan pekerjaan yang signifikan, kelompok, serta keselarasan dengan nilai organisasi yang stabil dengan kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah bahwa teori *workplace spiritualitu* sebagai parameter untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun hubungan mereka dengan lingkungan sekitar mereka sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah di uraikan, maka dapat dirumuskan suatu masalah penelitian sebagai berikut.

- a. Bagaimanakah kinerja karyawan di The Vasini Smart Boutique Hotel sehingga dibutuhkan pengembangan *workplace spirituality* untuk peningkatannya?
- b. Bagaimanakah model pengembangan *workplace spirituality* untuk meningkatkan kinerja karyawan di The Vasini Smart Boutique Hotel?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini untuk menerapkan model *Workplace Spirituality* yang dikembangkan apakah berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan. *Workplace Spirituality* diharapkan menjadi jawaban atas permasalahan yang terjadi yaitu menurunnya kinerja karyawan, dengan dugaan menurunnya motivasi kerja karyawan yang dipicu oleh beberapa aspek, seperti benefit yang diperoleh tidak sesuai.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk dapat menganalisis bagaimana kinerja karyawan pada The Vasini Smart Boutique Hotel sehingga dibutuhkan pengembangan *workplace spirituality* untuk peningkatannya.
- b. Untuk menentukan model pengembangan *workplace spirituality* dalam meningkatkan kinerja karyawan The Vasini Smart Boutique Hotel.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini bermanfaat karena akan menambah wawasan dan membuat penelitian terapan tentang pengorganisasian sumber daya manusia dalam industri perhotelan menjadi lebih kredibel di masa depan. Berbagai terobosan baru diantisipasi sebagai salah satu komponen penting pariwisata. Tak hanya terobosan dalam memberikan produk dan service unggulan. Pondasi sumber daya manusia yang terlibat harus dikembangkan pula dengan model pengembangan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Manfaat Praktis bagi Penulis

- 1) Penulis dapat menganalisa kontribusi yang dihasilkan oleh variable *Workplace Spirituality* terhadap kinerja karyawan di The Vasini Smart Boutique Hotel.
- 2) penulis dapat memberikan rekomendasi yang tepat terhadap upaya pengembangan kinerja karyawan di The Vasini Smart Boutique Hotel.

b. Manfaat praktis bagi Politeknik Negeri Bali

- 1) Studi kasus The Vasini Smart Boutique Hotel merupakan bagian dari kepustakaan ilmiah Politeknik Negeri Bali mengenai model pengembangan kinerja karyawan berbasis *workplace spirituality*.
- 2) Politeknik Negeri Bali mempunyai referensi kepustakaan ilmiah mengenai hasil penelitian terapan sebagai rekomendasi yang tepat bagi pengembangan kinerja karyawan yang di teliti di The Vasini Smart Boutique Hotel.

c. Manfaat Praktis bagi Industri

- 1) Manajemen di The Vasini Smart Boutique Hotel mengetahui model pengembangan kinerja karyawan yang dapat dikembangkan melalui penerapan *Workplace Spirituality*.

BAB VI

PENUTUP

2.1 Simpulan

Penelitian terapan ini memiliki Kesimpulan yang dihimpun dari proses analisis data yaitu pertama, pengembangan workplace spirituality dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari indikator *meaningful work*, *sense of community*, *alignment with organizational values*. Berdasarkan indikator *meaningful work* konsep ini telah dilaksanakan oleh individu karyawan sebelum adanya penerapan langsung oleh manajemen. *Meaningful work* diterapkan oleh karyawan melalui pemaknaan akan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan adanya pemaknaan terhadap pekerjaan karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat berkontribusi baik terhadap Perusahaan. Kedua, *sense of community*. Konsep ini juga telah diterapkan oleh karyawan tersebut. Ditunjukkan dengan hasil kuesioner yang menyatakan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik terhadap sesama rekan kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dan ketiga adalah *alignment with organizational values*. Penerapan konsep ini menjadi aspek yang perlu dikembangkan oleh manajemen Perusahaan. Dengan cara menguatkan kembali visi misi yang jarang diketahui oleh karyawan selain itu dengan memberikan pelatihan akan mampu menyegarkan kembali pengetahuan karyawan akan pekerjaan yang dilakukan.

Kedua, yang menjadi model idel dalam penerapan konsep ini adalah model yang telah divisualisasikan melalui NVivo 12. Berfokus pada pengembangan aspek indikator dari *workplace spirituality* yaitu *alignment with organizational values* menjadi sorotan utama dalam pengembangan *workplace spirituality* ini. Berdasarkan analisis data kuantitatif dan kualitatif, aspek ini memang paling minim diterapkan di The Vasini Hotel. Penguatan akan visi dan misi Perusahaan menjadi poin utama yang harus dikembangkan karena sebagian besar karyawan tidak mengetahui tentang visi dan misi Perusahaan. Sehingga harus mensosialisasikan lebih lanjut aspek visi dan misi ini sehingga dapat diterapkan dengan baik oleh karyawan itu sendiri. Selain itu dengan memberikan pelatihan sebagai upaya penyegaran dirasa perlu didapatkan oleh karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di The Vasini Hotel. Terdapat beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan peneliti terhadap keberlangsungan kinerja karyawan. Pertama, untuk meningkatkan kinerja karyawan harus diketahui terlebih dahulu apa yang menyebabkan karyawan itu bekerja tidak produktif. Dari temuan yang didapatkan dilapangan, selain rutinitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan ada faktor ketidaktahuan karyawan terhadap visi misi Perusahaan. Visi dan misi Perusahaan menjadi pondasi awal Perusahaan untuk keberlanjutan kinerja organisasi. Jika visi dan misi karyawan tidak di implementasikan dengan baik oleh karyawan, maka kinerja Perusahaan akan sulit untuk terwujud dengan baik. Untuk itu dapat dikuatkan kembali visi dan

misi Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja Perusahaan secara langsung.

Kedua, memberikan pelatihan kepada karyawan juga menjadi focus yang harus diperhatikan oleh Perusahaan. Kinerja karyawan menurun juga dapat disebabkan oleh karyawan yang tidak aktif akan perkembangan ilmu pengetahuan. Untuk itu dapat dilakukan penyegaran kembali terhadap pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Dengan adanya pelatihan diharapkan mampu menyegarkan ingatan dan pengetahuan dari karyawan itu sendiri sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan berdampak terhadap kinerja Perusahaan yang juga akan meningkat

REFERENSI

- Amalia, F., & Yunizar. (2007). Perilaku dan *Workplace spirituality*. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1), 13–23.
- Amir ac, Y., Rini Lesmawati Psikologi, D., Psikologi, F., & Muhammadiyah Hamka Kementerian Sosial, U. R. (2016). RELIGIUSITAS DAN SPIRITUALITAS: KONSEP YANG SAMA ATAU BERBEDA? In *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris* (Vol. 2, Issue 2).
- Amstrong, M. (2009). *Amstrong Handbook of Human Resource Management Practice* (11th ed.). Kogan Page.
- Anak Agung Utama, Dian Pratama, & Dimas Fajar Noercholis. (2019). Pengabdian Masyarakat: Pelatihan Nvivo 12 Plus Di Psdku Unair Banyuwangi. *Kuat : Keuangan Umum Dan Akuntansi Terapan*, 1(3), 151–154.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work A Conceptualization and Measure. In *Journal of Management Inquiry* (Vol. 9, Issue 2, pp. 134–145). <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamental Of Human Resources Management* (12th Editi). Wiley.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Bumi Aksara.
- J. Supranto. (2011). *Pengukuran tingkat kepuasan pelanggan untuk menaikkan pangsa pasar*. Rineka Cipta.
- Khusnah, H. (2020). Pengaruh *Workplace spirituality*, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 17–23. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>
- Mamik, & Syarif, U. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. zifatama Publisher.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Rafika Aditama.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of*

- Organizational Change Management*, 16(4), 426–447.
<https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (Sunny). (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56–65.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.002>
- N. Othman, & A. Nasurdin. (2013). Social Support and Work Engagement: A Study of Malaysian Nurses. *Journal of Nursing Management*.
- Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace Spirituality: A Comparative Study of Various Models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27–40.
<https://doi.org/10.1177/2278682120908554>
- Rezapouraghdam, H., Alipour, H., & Darvishmotevali, M. (2018). Employee workplace spirituality and pro-environmental behavior in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(5), 740–758.
<https://doi.org/10.1080/09669582.2017.1409229>
- Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (PT. G. Persada, Ed.; Ed. 2).
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior* (B. 11, Ed.). Pearson Prentice Hall, 2005.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13.
<https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Setiawati, D. O. (2019). *Eksplorasi Material Baja dan Kaca Terhadap Perancangan Hotel Bintang Empat di Bandung*.
- Siregar, A. J. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Workplace spirituality Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang*. 5(1), 293–309.
- Stephen P. Robbins, & Mary Coulter. (2007). *Management* (Vol. 8). PT. Indeks.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Sulastiyono, A. (2011). *Manajemen Penyelenggara Hotel*. Alfabeta Bandung.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Prenada Media Group.
- Widanaputra, A. A. G. P., Bambang Suprasto, H., Aryanto, D., & Sari, R. (2009). *Akuntansi Perhotelan Pendekatan Sistem Informasi*. Graha Ilmu.
- Yogatama, L. A. M., & Widyarini, N. (2015). Kajian *Workplace spirituality* pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42(1), 1. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6939>