# IMPLEMENTASI SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI SANCTOO SUITES & VILLAS



# MADE DWITYA TEJA PRAMANA NIM. 1815834034

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022

### **SKRIPSI**

# IMPLEMENTASI SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI SANCTOO SUITES & VILLAS



### **POLITEKNIK NEGERI BALI**

Oleh:

MADE DWITYA TEJA PRAMANA NIM. 1815834034

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022

# 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 : 1815834034

Program Studi : Manajemen Bisnis Pariwisata

Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul:

# Implementasi Spiritualitas Di Tempat Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Sanctoo Suites & Villas

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, 17 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,

Dwitya Teja Pramana

#### **SKRIPSI**

# IMPLEMENTASI SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI SANCTOO SUITES & VILLAS

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Pada Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali



PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022

### **SKRIPSI**

# IMPLEMENTASI SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI SANCTOO SUITES & VILLAS

Diajukan Oleh:

# MADE DWITYA TEJA PRAMANA NIM. 1815834034

Telah Disetujui dan Diterima dengan Baik Oleh:

Pembmbing I,

Drs. I Ketut Astawa, MM

NIP. 196107211988111001

Pembimbing II,

Dr. I Nyoman Winia, M.Si

NIP. 196206112000031001

Made Ernawati, MATM., Ph.D NIP.196312281990102001

getahui,

an Pariwisata

# IMPLEMENTASI SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI SANCTOO SUITES & VILLAS

Telah diuji dan dinyatakan lulus Ujian pada: Hari Rabu, 03 Agustus 2022

**PENGUJI** 

**KETUA** 

Drs. I Ketut Astawa, MM NIP. 196107211988111001

**ANGGOTA:** 

1. Dr. Dra. I Gusti Made Wendri, M.Par NIP. 195809231990122001

2. Drs. Budi Susanto, M. Par NIP. 196009251989031001

### **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat yang dilimpahkan-nya kepada penulis, sehingga dapat menyusun Skripsi yang berjudul "Implementasi Spiritualitas di Tempat Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Sanctoo Suites & Villas" dengan baik.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai kelulusan pada Program Studi S1 Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, motivasi, bimbingan dan doa dari semua pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

- 1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah menyediakan fasilitas selama proses pembelajaran.
- Prof. Ni Made Ernawati, MATM., Ph.D. Selaku ketua Jurusan Pariwisata di Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk belajar di Jurusan Pariwisata.
- 3. Dr. Gede Ginaya, M.Si. Sebagai Sekretaris Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan dan saran kepada penulis.
- Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM. Selaku ketua Program Studi Diploma IV Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah memberikan pedoman, waktu, motivasi dan saran untuk penulis.

- 5. Drs. I Ketut Astawa, MM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan saran, masukan, motivasi, pengarahan, dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
- 6. Dr. I Nyoman Winia, M.Si. selaku pembimbing II yang memberikan pengarahan, motivasi, dan saran dalam penyempurnaan Skripsi ini.
- Seluruh dosen pengajar Jurusan Pariwisata yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan yang luas kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
- 8. Pihak Manajemen Sanctoo Suites & Villas khususnya di bagian *Human Resources Department* yang telah membantu penulis selama melaksanakan kegiatan Praktik Kerja Lapangan dengan memberikan motivasi, kesempatan dan masukan untuk mengumpulkan data dalam skripsi ini
- 9. Kedua orang tua, Putu Pramarta Muliawan dan Ni Ketut Nurhayati, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan baik secara moral dan materi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini.
- 10. Teman teman khususnya kelas MBP D angkatan 2018, serta sahabat yang selalu memberikan dorongan motivasi serta dukungan secara terus menerus sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari usulan penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan.
Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun untuk perbaikan penelitian ini.

Badung, 2022

Penulis

# IMPLEMENTATION OF WORKPLACE SPIRITUALITY TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT SANCTOO SUITES & VILLAS

# Made Dwitya Teja Pramana 1815834034

# **ABSTRACT**

This study aims to determine the implementation of workplace spirituality and to determine the effect of applying workplace spirituality on the performance of employees at Sanctoo Suites & Villas Singapadu. In this study, the method used in determining the sample is a saturation sample because the population in the study is still relatively small and can make generalizations with very small errors. The number of samples in this study was adjusted to the total population of 60 people. This study uses data collection techniques, namely observation, interviews, questionnaires, and literature study. The type of data used is quantitative data sourced from primary data obtained by researchers, with data analysis techniques using simple linear regression and processed through the SPSS version 25.0 program. Based on the results of the study, shows that the management of Sanctoo Suites & Villa has not explicitly implemented spirituality in the workplace. However, implicitly the concept of spirituality in the workplace has been applied by company management based on three dimensions that build spirituality in the workplace, namely meaningful work, sense of community, and alignment with organizational values. Based on the results of the analysis of the simple linear regression equation used, it is known that the value of the correlation or relationship (R) is 0.796. The coefficient of determination (R Square) of 0.633 implies that the influence of the independent variable, namely spirituality at work on the dependent variable, namely employee performance is 63.3%, while the remaining 37.7% is influenced by other variables. The following equations can be generated in a simple linear regression model. It is known that the constant value (a) of 0.345 states that if there is no spirituality value in the workplace, the value of the employee performance unit is 0.345. The X1 regression coefficient value of 0.227 states that for every additional 1 unit of spirituality in the workplace, it will increase the value of the employee performance unit by 0.227.

Keywords: Workplace Spirituality, employee performance

# IMPLEMENTASI SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI SANCTOO SUITES & VILLAS

# Made Dwitya Teja Pramana 1815834034

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi spiritualitas di tempat kerja serta mengetahui pengaruh penerapan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di Sanctoo Suites & Villas Singapadu. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah sampel jenuh karena populasi dalam penelitian masih relatif kecil dan dapat membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Banyaknya sampel pada penelitian ini disesuaikan dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 60 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif bersumber atas data primer yang diperoleh peneliti, dengan teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan diolah melalui program SPSS versi 25.0. berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara eksplisit pihak manajemen Sanctoo Suites & Villa belum menerapkan spiritualitas di tempat kerja. Namun, secara implisit konsep spiritualitas di tempat kerja telah diterapkan oleh manajemen perusahaan didasarkan atas tiga dimensi yang membangun spiritualitas di tempat kerja yaitu pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung dengan komunitas, dan penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi. Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi linear sederhana digunakan, diketahui besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,796. Diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,633 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas yaitu spiritualitas di tempat kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 63,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Berikut persamaan yang dapat dihasilkan dalam model regresi linear sederhana. diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 0,345 menyatakan bahwa jika tidak terdapat nilai spiritualitas di tempat kerja maka nilai unit kinerja karyawan sebesar 0,345. Nilai koefisien X1 regresi sebesar 0,227 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 unit spiritualitas di tempat kerja, maka akan meningkatkan nilai unit kinerja karyawan sebesar 0,227.

Kata kunci: Spiritualitas di tempat kerja, kinerja karyawan

# **DAFTAR ISI**

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN GELAR SARJANA	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENETAPAN KELULUSAN	vi
KATA PENGANTAR	
ABSTRACT	
ABSTRAK	
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1 4
1.3 Tujuan Penelitian	5 5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Hotel	7
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Spiritualitas di Tempat Kerja	. 11
2.1.4 Kinerja Karyawan	. 17
2.2 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya	. 20
2.3 Hipotesis	. 23

BAB III METODE PENELITIAN	. 24
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	. 24
3.2 Objek Penelitian	. 24
3.3 Identifikasi Variabel	. 24
3.4 Definisi Operasional Variabel	. 25
3.5 Jenis dan Sumber Data	. 29
3.5.1 Jenis Data	. 29
3.5.2 Sumber Data	. 30
3.6 Populasi dan Metode Penentuan Sampel	. 30
3.6.1 Populasi	. 30
3.6.2 Metode Penentuan Sampel	. 31
3.7 Metode Pengumpulan Data	. 31
3.7.1 Observasi	
3.7.2 Penyebaran Kuesioner	. 31
3.7.3 Wawancara	. 33
3.7.4 Studi Pustaka	. 33
3.8 Teknik Analisis Data	. 33
3.8.1 Uji Validitas	. 34
3.8.2 Uji Reliabilitas	. 35
3.8.3 Uji Normalitas	
3.8,4 Uji Linearitas	. 38
3.8.5 Regresi Linear Sederhana	. 38
3.8.6 Uji Signifikan Parsial (Uji-T)	. 39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	. 41
4.1 Gambaran Umum Sanctoo Suites & Villas	. 41
4.1.1 Sejarah Sanctoo Suites & Villas	. 41
4.1.2 Bidang Usaha	. 42
4.1.3 Pelayanan Dan Fasilitas	. 45
4.1.4 Struktur Organisasi Human Resources Department	. 47
4.2 Hasil	56

4.2.1 Uji Validitas	56
4.2.2 Uji Reliabilitas	57
4.2.3 Uji Normalitas	58
4.2.4 Uji Linearitas	60
4.2.5 Regresi Linear Sederhana	61
4.2.6 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	64
4.3 Pembahasan	65
4.3.1 Implementasi Spiritualitas di Tempat Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Sanctoo Suites & Villas	65
4.3.2 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Dalam Upaya Meningka Kinerja Karyawan di Sanctoo Suites & Villas	
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Simpulan	72
5.2 Saran	
5.2.1 Bagi Perusahaan	75
5.2.2 Peneliti Selanjutnya	76
DAFTAR PUSTAKA	77
I.AMPIRAN	80

# **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 3.2 Kuesioner dan Skala Likert	32
Tabel 4.1 Spa Package di Sanctoo Suites & Villas	44
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas	61
Tabel 4.6 Hasil Regresi Linear Sederhana	62
Tabel 4.7 Persentase Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y	63
Tabel 4.8 Persamaan Model regresi Linear Sederhana	63
Tabel 4.9 Hasil Uji t	65

# **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Sanctoo Suites View	43
Gambar 4.2 Sanctoo Villas View	44
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Human Resources Department	48
Gambar 4.4 Uji Normalitas Grafik Probability Plot	60
Gambar 4.5 Dokumentasi Implementasi Spiritualitas di Tempat Kerja pada	
Sanctoo Suites & Villas	67

# **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penerapan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap	
Kinerja Karyawan	80
Lampiran 2. Pedoman Wawancara	82
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Kuesioner	83
Lampiran 4. Output Pengolahan Data SPSS 25.0	86
Lampiran 5. Dokumentasi Wawancara	89



### **BABI**

### **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan potensi sumber daya alam yang indah, didukung dengan adat istiadat dari masyarakat Indonesia yang beragam. Hal ini menjadikan negara Indonesia memiliki potensi dalam sektor pariwisata. Pariwisata erat kaitannya dengan kegiatan bersenang-senang atau liburan. Tak heran jika industri pariwisata mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah Provinsi Bali, dan juga sebagai pendapatan utama bagi Provinsi Bali. Bali sebagai ikon pariwisata Indonesia sebagai salah satu penyumbang devisa negara terbesar melalui sektor pariwisata (Maharani dan Vembriati, 2019). Salah satu sarana penunjang dari sektor pariwisata adalah akomodasi wisata atau hotel. Keberlangsungan industri perhotelan didukung dengan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam suatu perusahaan. Sebaik apapun aspek teknologi dan keuangan, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai (Mamik dan Syarif 2016). Sebuah perusahaan atau industri akan berhasil jika kinerja dalam organisasi tersebut berjalan dengan optimal. Organisasi mengalami berbagai macam tantangan dalam menjalankan peran dalam mencapai tujuan. Tantangan yang muncul dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi. Organisasi yang mampu menghadapi tantangan-tantangan tersebut akan

AIN

berkembang dan bertahan. Yogatama dan Widyarini (2015) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi usaha organisasi untuk berkembang dan bertahan, yaitu: peluang dan kinerja organisasi. Selanjutnya Yogatama dan Widyarini (2015) menambahkan keberhasilan kinerja merupakan salah satu aspek utama yang ingin dicapai, karena meskipun ada peluang namun bila tidak diimbangi oleh kinerja yang baik, maka pertumbuhan organisasi akan terhambat. Oleh sebab itu pada umumnya individu-individu yang tergabung di dalam organisasi diharapkan memiliki performa yang baik agar tujuan organisasi tersebut tercapai secara efektif.

Untuk mencapai tujuan dari organisasi maka dibutuhkan suatu cara atau ilmu untuk mengatur sumber daya yang ada didalamnya disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalahmasalah yang berkaitan dalam pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri (Barthos 2009). Sehingga dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dari Human Resources Department diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam dunia bisnis, sangat disadari bahwa kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja individu-individu di dalamnya, namun tidak semua pengelola perusahaan mengerti bagaimana mengelola sumber daya manusia secara tepat sehingga karyawan benar-benar memberikan kontribusi yang efektif bagi perusahaan. Sebagian diantaranya mungkin terpaku pada upaya untuk meningkatkan keuntungan finansial (Yogatama dan Widyarini 2015). Orientasi pada keuntungan finansial membuat pengelola perusahaan mengabaikan kenyataan

adanya kaitan erat antara kinerja perusahaan dengan kinerja individu karyawan. Bila dikaitkan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam hubungannya dengan efektivitas perusahaan maka perusahaan yang dikelola dengan pandangan seperti ini tentu cenderung mudah untuk ditinggalkan oleh karyawannya. Terutama ditinggalkan oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan kinerja yang tinggi, memiliki profesionalisme tinggi dan karakter yang baik. Hal ini dapat terus terjadi dan mengakibatkan kemunduran atau terhambatnya perkembangan perusahaan.

Selain faktor dari manajemen perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat juga faktor internal karyawan yang membuat kinerja karyawan tersebut tidak maksimal. Karena pada dewasa ini orang-orang cenderung merasa bosan akan pekerjaan yang dilakukan. Kebosanan yang dilakibatkan oleh rutinitas pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, serta pengurangan hari kerja akibat dampak pandemi covid-19 hingga berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun. Pekerjaan yang dilakukan semata-mata hanya untuk mencari uang, tanpa adanya pemaknaan akan pekerjaan yang dilakukan. Maka dari itu diperlukan suatu cara untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui makna pekerjaan yang dilakukan yang disebut dengan spiritualitas di tempat kerja.

Ashmos dan Duchon (2000) menyatakan spiritualitas di tempat kerja sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang terjadi dalam konteks komunitas. Spiritualitas di tempat kerja bukanlah agama atau penggantinya, dan bukan tentang menemukan orang yang menerima suatu sistem kepercayaan tertentu (Yogatama dan Widyarini 2015). Terdapat 3 indikator utama dalam spiritualitas di

tempat kerja yaitu pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung dengan komunitas, dan penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi (Milliman, Czaplewski, dan Ferguson 2003). Selanjutnya Milliman, Gatling, dan Kim (2018) menambahkan bahwa Spiritualitas tempat kerja dioperasionalkan dalam penelitian dengan tiga dimensi yang melibatkan pekerjaan yang bermakna, komunitas, dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi yang konsisten dengan variabel yang ditemukan sebagai sumber utama makna kerja. Spiritualitas di tempat kerja sejalan dengan teori hierarki kebutuhan yang ditemukan oleh Maslow (1970) yang menyatakan bahwa individu yang bekerja mempunyai tahap kebutuhan dasar yang akan dicapai dalam pekerjaannya. Tahap kebutuhan itu adalah kebutuhan psikologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam teori kebutuhan Maslow. Ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan (Sari dan Dwiarti 2018).

Pada situasi pandemi Covid-19 ataupun kondisi normal, spiritualitas di tempat kerja diharapkan mampu menjadi jawaban untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan maupun instansi tertentu. Maka, dengan diterapkannya spiritualitas di tempat kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di Sanctoo Suites & Villas.

# 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis rumusan masalah penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut.

- Bagaimana implementasi spiritualitas di tempat kerja di Sanctoo Suites & Villas Singapadu?
- 2. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sanctoo Suites & Villas Singapadu?

### 1.3 Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui implementasi spiritualitas di tempat kerja pada Sanctoo Suites & Villas Singapadu.
- 2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di Sanctoo Suites & Villas Singapadu.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberi manfaat sebagai berikut.

### 1. Manfaat Teoritis

- a) Untuk menambah wawasan penulis mengenai penerapan spiritualitas di tempat kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Sanctoo Suites & Villas Singapadu.
- b) Untuk membandingkan teori yang didapat di bangku kuliah dengan masalah - masalah yang bersifat praktis yang diterima di Sanctoo Suites & Villas Singapadu.

# 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi *referensi* dan bahan pertibangan dalam penerapan spiritualitas di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja

karyawan sehingga berdampak terhadap kinerja perusahaan di Sanctoo Suites & Villas.



#### **BAB V**

### SIMPULAN DAN SARAN

### **5.1** Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil observasi serta wawancara peneliti terhadap Human Capital Manager di Sanctoo Suites & Villas, implementasi spiritualitas di tempat kerja belum diterapkan secara eksplisit di Sanctoo Suites & Villas. Hal ini dibuktikan dengan belum adanya sebuah peraturan ataupun kebijakan yang tertuang dalam dokumen perusahaan yang menyatakan tentang spiritualitas di tempat kerja secara khusus. Spiritualitas di tempat kerja merupakan suatu konsep yang belum familiar bagi karyawan di Sanctoo Suites & Villas. Namun secara implisit beberapa indikator yang membangun spiritualitas di tempat kerja telah tertuang dalam beberapa kebijakan serta peraturan perusahaan yang telah diterapkan sebelumnya. Beberapa indikator yang membangun spiritualitas di tempat kerja telah diterapkan, dibuktikan dengan hasil jawaban karyawan terhadap kuesioner yang telah disebarkan yang mayoritas menyatakan setuju hingga sangat setuju. Selain itu, spiritualitas di tempat kerja telah diterapkan berdasarkan tiga dimensi yang mengatur spiritualitas di tempat kerja dan dengan pola serupa. Pada level individu dimana dalam konsep spiritualitas di tempat kerja dijelaskan sebagai pekerjaan yang bermakna (meaningful work). Di Sanctoo Suites & Villas telah menerapkan konsep ini, berangkat dari membangun etos kerja karyawan. Sense of community atau perasaan terhubung dengan komunitas merupakan hal yang mewakili level kelompok dalam spiritualitas di tempat kerja. Dengan mengusahakan karyawan untuk berorientasi terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh masing masing departemen. Alignment with organizational values atau penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi. Sebagai bentuk dimensi ini, pihak manajemen dari Sanctoo Suites & Villas berusaha untuk menanamkan tujuan perusahaan atas dasar visi dan misi dari perusahaan. Hal dasar ini yang harus diketahui oleh seluruh karyawan yang bekerja di Sanctoo Suites & Villas.

2. Hasil uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir- butir dalam suatu daftar pertanyaan atau pernyataan dalam mendefinisikan variabel. Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan variabel yang terkandung dalam item-item kuesioner dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Dari uji reliabilitas dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel yang terkandung dalam item-item kuesioner dinyatakan reliabel.

Berdasarkan uji asumsi klasik yang dilakukan dengan menerapkan beberapa model uji seperti uji normalitas dan uji linearitas menunjukkan bahwa dalam model regresi ditemukan adanya hubungan linear antara variabel bebas yaitu spiritualitas di tempat kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dan berdasarkan uji normalitas dinyatakan nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan pengujian terhadap model regresi diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 87,918 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka, model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh dari variabel X yaitu spiritualitas di tempat kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan. Pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dinyatakan dalam bentuk persentase, dengan mengacu terhadap *model summary* didapatkan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,633 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas yaitu spiritualitas di tempat kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 63,3%.

Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat diperoleh nilai t hitung variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 9,376 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari batas nilai signifikansi yaitu sebesar 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sanctoo Suites & Villas dapat diterima. Hal ini menyatakan jika menerapkan spiritualitas di tempat kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 5.2 Saran

### 5.2.1 Bagi Perusahaan

Pada masa transisi pandemi saat ini, masih dirasakan bahwa karyawan yang bekerja masih belum maksimal. Dikarenakan masih adanya dampak pandemi yang dirasakan karyawan misalnya upah yang didapatkan masih belum maksimal. Hal ini tidak sepenuhnya kesalahan dari perusahaan, karena income yang diperoleh perusahaan bisa dikatakan belum maksimal. Sehingga dalam pemberian insentif perusahaan masih belum bisa memaksimalkan. Hal ini berdampak terhadap kinerja karyawan. Dalam kasus ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat digunakan suatu metode yaitu spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja merupakan pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya. Dengan menerapkan spiritualitas di tempat kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak pula terhadap produktivitas perusahaan yang efektif dan efisien.

Penerapan konsep spiritualitas di tempat kerja dapat dimulai dari hal-hal kecil, misalkan membuat slogan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Untuk level individu dapat dilakukan dengan cara memberikan kebebasan untuk mengekspresikan pendapat dan memberikan ruang untuk berkreativitas tentunya sejalan dengan tujuan organisasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepribadian mental karyawan, karyawan yang berani mengekspresikan pendapat akan lebih mudah untuk bekerja sama dengan tim. Setelah mengembangkan individu, dilanjutkan dengan pengembangan pada level kelompok atau departemen.

Pengembangan level kelompok dapat dilakukan semisal dengan morning brief, oleh kepala departemen terhadap karyawan di departemen tersebut. Pengembangan pada level komunitas dapat dilakukan dengan penanaman nilai organisasi pada saat kegiatan *Staff Gathering*. Penguatan akan visi dan misi perusahaan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif.

# 5.2.2 Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan menyempurnakan penelitian serupa. Sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih informatif serta lebih dapat diterapkan pada suatu instansi atau organisasi

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amalia, Filhaq, dan Yunizar. 2007. "Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja." *Jurnal Bisnis & Manajemen* 3(1): 13–23.
- Amstrong, M. 2009. *Amstrong Handbook of Human Resource Management Practice*. 11 ed. United Kingdom: Kogan Page.
- Ashmos, Donde P., dan Dennis Duchon. 2000. "Spirituality at Work A Conceptualization and Measure." *Journal of Management Inquiry* 9(2): 134–45.
- Barthos, Basir. 2009. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Suatu Pendekatan Makro. 1 ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bintoro, dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khusnah, Hidayatul. 2020. "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi* 17(1): 17–23.
- Maharani, Komang Sinta, dan Naomi Vembriati. 2019. "Peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal." *Jurnal Psikologi Udayana* 6(02): 301.
- Mamik, dan Usman Syarif. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: zifatama Publisher.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- ——. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Milliman, John, Andrew J. Czaplewski, dan Jeffery Ferguson. 2003. "Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment." *Journal of Organizational Change Management* 16(4): 426–47.
- Milliman, John, Anthony Gatling, dan Jungsun (Sunny) Kim. 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.

- Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI, Menteri. 2011. "Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI." *Sistem Manajemen Pengamanan Hotel* 2008: 8. http://www.kemenpar.go.id/userfiles/file/Permenparekraf ttg Sistem Pengamanan Hotel.pdf.
- Rezapouraghdam, Hamed, Habib Alipour, dan Mahlagha Darvishmotevali. 2018. "Employee workplace spirituality and pro-environmental behavior in the hotel industry." *Journal of Sustainable Tourism* 26(5): 740–58. https://doi.org/10.1080/09669582.2017.1409229.
- Rivai, dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Ed. 2. ed. PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Sthepen P. 2005. *Organizational Behavior*. ed. Berilustrasi 11. Pearson Prentice Hall, 2005.
- Sari, Elisa, dan Rina Dwiarti. 2018. "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta." Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis 6(1): 58.
- Sausan, Nabilla Salsabil, Amrin Mulia Utama Nasution, dan Hesti Sabrina. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture." *Economics, Business and Management Science Journal* 1(1): 6–13.
- Setiawati, Dila Oktavia. 2019. "Eksplorasi Material Baja dan Kaca Terhadap Perancangan Hotel Bintang Empat di Bandung."
- Siregar, Ayu Juliani. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang." 5(1): 293–309.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- . 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta
- ——. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sulastiyono, Agus. 2011. "Manajemen Penyelenggara Hotel. Alfabeta Bandung."
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika terapan : Teori dan aplikasi SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke. Jakarta: Prenada Media Group.
- Widanaputra, A.A G.P, Herkulanus Bambang Suprasto, Dodik Aryanto, dan Ratna Sari. 2009. *Akuntansi Perhotelan Pendekatan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yogatama, Leo Agung Manggala, dan Nilam Widyarini. 2015. "Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis." *Jurnal Psikologi* 42(1): 1.

