

**PENGARUH SUASANA RELIGIUSITAS, SPIRITUALITAS DAN
INTEGRITAS PIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ROSALIA INDAH SOLO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

RIDHO ADI PRABOWO

B 100 150 176

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH SUASANA RELIGIUSITAS, SPIRITUALITAS DAN
INTEGRITAS PIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ROSALIA INDAH SOLO**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

RIDHO ADI PRABOWO
B100150176

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Pembimbing



Jati Waskito, SE., M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH SUASANA RELIGIUSITAS, SPIRITUALITAS DAN
INTEGRITAS PIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ROSALIA INDAH SOLO**

Oleh :
RIDHO ADI PRABOWO
B100150176

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
pada Hari, Sabtu 20 Juli 2019
dan dinyatakan memenuhi syarat**

Dewan Penguji :

1. **Dra. W.Mukharomah, M.M**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Jati Waskito,S.E., M.Si**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D.**
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan,



Dr. Syamsudin, M.M

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah publikasi ini tidak terdapat karya **yang pernah diajukan** untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan **sepanjang** pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Juli 2019

Penulis



Ridho Adi Prabowo
B100150176

PENGARUH SUASANA RELIGIUSITAS, SPIRITUALITAS DAN INTEGRITAS PIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROSALIA INDAH SOLO

Abstrak

Penelitian ini tentang pengaruh suasana religiusitas, spiritual, dan integritas pimpinan terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan pada PT. Rosalia Indah. Sampel yang diambil dalam studi tersebut sebanyak 50 responden yang bekerja di PT. Rosalia Indah tersebut. Teknik analisis yang digunakan adalah *convenience sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *likert* 1-5 sebagai jawaban dari responden tersebut. Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil analisis yang ditemukan maka dapat dijelaskan bahwa suasana religiusitas, spiritual, dan integritas pimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan model suasana religiusitas, spiritual, dan integritas pimpinan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 44% dan sisanya 56% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya.

Kata kunci: Suasana Religiusitas, Spiritual, Integritas Pimpinan, Kinerja Karyawan

Abstrak

This study is about the influence of the atmosphere of religiosity, spiritual, and leadership integrity on employee performance. The study conducted at PT. Rosalia Indah. The sample taken in the study was 50 respondents who worked at PT. The Rosalia Indah. The analysis technique used was convenience sampling. Data collection uses a questionnaire using a Likert scale 1-5 as an answer from the respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis, validity and reliability test. Based on the results of the analysis found, it can be explained that the atmosphere of religiosity, spiritual, and leadership integrity has a positive and significant influence on employee performance. And the model of the atmosphere of religiosity, spiritual and leadership integrity is able to explain employee performance by 44% and the remaining 56% is influenced by other independent variables.

Keywords: Atmosphere of Religiosity, Spirituality, Leadership Integrity, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat membuat semua pelaku usaha bekerja keras dan berpersaingan luas untuk tercapainya tujuannya. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut salah satunya sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu organisasi menjadi salah satu faktor kunci sukses perkembangan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berketrampilan serta berdaya saing tinggi akan memberikan peluang suatu organisasi berjalan pada jalur yang mengalami trend peningkatan bahkan sampai kemajuan organisasi tersebut. Manajemen dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia bila diatur dengan baik akan membentuk hubungan atau interaksi yang baik antara karyawan yang satu dengan lainnya. Mathis dan Jackson (1999) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan system didesain formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan secara efektif dan efisien pada manusia yang berbakat untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh Koesmono (2005) yang berpendapat bahwa melimpahnya sumberdaya manusia yang ada saat ini mengharuskan secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumberdaya manusia secara optimal.

Salah satu studi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah PT. Rosalia Indah. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan besar di bidang transportasi darat yang berkedudukan di Surakarta. Keberhasilan perusahaan ini diawali dengan pendirian sebuah perusahaan otobus (PO) pada tahun 1983. Kemudian kapasitas dan layanannya berkembang sehingga pada tanggal 21 Maret 1991 perusahaan tersebut memperoleh ijin usaha menjadi biro perjalanan umum (BPU) Rosalia Indah dengan kantor pusat yang beralamat di Jalan Raya Solo-Sragen km 7,5 Jaten, Karanganyar, Jawa Tengah. Rosalia Indah yang awalnya hanya beroperasi pada segmen pelayanan transportasi antar kota dalam propinsi (AKDP) kini telah bertransformasi menjadi AKAP (antar kota antar propinsi) dengan daya jangkau yang lebih luas. Dalam menjalankan bisnisnya, Rosalia Indah tetap mengutamakan dan mengedepankan kepuasan pelanggan dengan konsep sahabat, mitra, keluarga, sabar, dan sepenuh hati.

Keberhasilan Rosalia Indah dalam menghadapi persaingan dalam industri angkutan darat tidak lepas dari peran karyawannya yang saat ini berjumlah lebih dari 1000 orang. Dalam menghadapi persaingan industri angkutan darat saat ini, Rosalia Indah membekali dirinya dengan Panca Kendali Mutu, yaitu: Keamanan, Kecepatan, Ketepatan, Kemudahan, dan Kemitraan. Melalui penerapan Panca Kendali Mutu secara konsisten, Rosalia Indah berharap mampu mencapai

tujuannya, yaitu memenangkan persaingan, mencapai pangsa pasar yang tinggi, dan mampu bertahan hidup dan berkembang. Hal ini tidak terlepas dari peranan karyawan yang dimiliki perusahaan.

Sehingga kedudukan SDM akan memperlihatkan tentang mutu SDM yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. SDM semakin diakui sebagai asset jangka panjang perusahaan yang sangat strategis dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik mempunyai efektivitas dalam menangani produksi, menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional (Amstrong, 2004). Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi.

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu berasal dari diri karyawan itu sendiri maupun dari luar karyawan. Faktor dalam diri karyawan bisa berasal dari pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi yang dimiliki, sikap dan perilaku dan lain-lain. Faktor yang berasal dari luar antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang dibentuk dan lain-lain. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal penting.

Beberapa diantaranya yaitu suasana religiusitas dan spiritual dimana banyak orang-orang yang dilaporkan menghabiskan terlalu banyak waktunya di tempat kerja atau dalam kegiatan social dan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan beberapa memiliki sedikit waktu untuk hal lain (Klerk, 2005). Mayoritas karyawan ingin menemukan makna dalam pekerjaannya. Akibatnya meskipun orang yang bekerja memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan rohaninya, karyawan tersebut tidak dapat melakukannya karena keterbatasan waktu. Menanggapi hal ini, banyak organisasi mulai fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang membawa rasa makna dan tujuan yang lebih besar. Banyak perusahaan mendorong pengembangan tren baru ini karena mereka percaya

lingkungan kerja yang humanistik menciptakan situasi yang saling menguntungkan bagi karyawan dan organisasi (Garcia-Zamor, 2003).

Menurut Koenig et al. (2000), agama adalah sistem kepercayaan, praktik, ritual, dan simbol yang terorganisir yang dirancang untuk memfasilitasi kedekatan dengan yang sakral atau transenden (Tuhan, kekuatan yang lebih tinggi, atau kebenaran / kenyataan pamungkas), dan untuk menumbuhkan pemahaman tentang hubungan seseorang dan tanggung jawab untuk orang lain dalam hidup bersama dalam suatu komunitas apakah Spiritualitas adalah pencarian pribadi untuk memahami jawaban atas pertanyaan akhir tentang kehidupan, tentang makna, dan tentang hubungan dengan yang suci atau transenden, yang dapat (atau mungkin tidak) mengarah pada atau muncul dari perkembangan agama ritual dan pembentukan komunitas. Dalam perkembangannya religiusitas dan spiritualitas memberikan efek dalam kehidupan seseorang baik dari cara orang hidup, berperilaku dan bekerja. Keyakinan agama dapat membuat perbedaan dalam perilaku dan kinerja karyawan, dalam memberikan kerangka acuan untuk memandu pengambilan keputusan khususnya di lingkungan multicultural dan multireligius. Artinya religiusitas dan spiritualitas dalam seluruh siklus hidup seseorang memiliki keterkaitan dan menjadi fenomena sosial-psikologis yang terintegrasi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

Tidak hanya dari sisi religiusitas dan spiritual tetapi juga dari integritas pimpinan juga akan mempengaruhi karyawan. Menurut Fletcher dan Kaüfer (2003) jelaskan, “Model-model konseptualisasi kepemimpinan sebagai proses yang lebih relasional, sebuah fenomena bersama atau terdistribusi yang terjadi pada tingkat yang berbeda dan bergantung pada interaksi sosial dan jaringan pengaruh”. Pemimpin menurut Kartono (2006) ialah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di suatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas- aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang mudah. Banyak kompetensi yang harus dimiliki seorang pemimpin. Sangat penting bagi seorang pemimpin

untuk memiliki dan membangun sebuah kompetensi, sehingga dapat dipercaya oleh pengikutnya. Terdapat beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh pemimpin, diantaranya adalah kompetensi teknis, kompetensi sosial, kompetensi strategi, dan kompetensi etika. Sebelum menjalankan tugasnya, seorang pemimpin perusahaan harus menandatangani fakta integritas untuk menunjukkan komitmen akan menjalankan dan mengelola pemerintahan dengan baik, bersih, transparan dan akuntabel guna menekan tingkat penyimpangan, termasuk tindakan yang koruptif (Zahra, 2011). Menurut Hakim (dalam Zahra, 2011) isi fakta Integritas adalah: konsekuensi dan konsisten dengan komitmen, menghindari korupsi, kolusi dan nepotisme, transparan dan ada kesamaan pemahaman tentang fakta integritas, bersedia dipantau organisasi yang partisipatif dan independen serta memberikan *punishment* dan *reward* yang objektif

Seorang yang berperan sebagai pemimpin dalam organisasi yang mempunyai bawahan, tentu saja menginginkan bawahannya memiliki integritas, kompetensi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya kepada pemimpinnya begitu juga sebaliknya pemimpin harus memiliki integritas, kompetensi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya sebagai seorang pemimpin. Apabila pemimpin dan bawahan mempunyai integritas, kompetensi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka akan menimbulkan kepercayaan kedua belah pihak (Zahra, 2012). Sehingga saling percaya antara pemimpin dan bawahan akan dapat meningkatkan kinerja dan suasana kerja yang kondusif. Berdasarkan latarbelakang diatas maka peneliti tertarik meneliti tentang “ **Pengaruh Suasana Religiusitas, Spiritualitas, dan Integritas Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rosalia Indah**”.

1.1 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh suasana religiusitas terhadap kinerja karyawan PT. Rosalia Indah Tbk.?
- 2) Bagaimana pengaruh spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Rosalia Indah Tbk.?

- 3) Bagaimana pengaruh integritas pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Rosalia Indah Tbk.?

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh suasana religiusitas terhadap kinerja karyawan PT. Rosalia Indah Tbk.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Rosalia Indah Tbk.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh integritas pimpinan terhadap kinerja Karyawan PT. Rosalia Indah Tbk.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan PT. Rosalia Indah sejumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Variabel yang digunakan adalah Variabel Suasana Religiusitas (X_1), Variabel Spiritualitas (X_2), Variabel Integritas Pimpinan (X_3), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y). Teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner menggunakan pengukuran skala *Likert*. Teknik analisis Data dengan Pengujian instrumen penelitian terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Hipotesis dengan Persamaan Regresi Linier Berganda, Uji t (Uji Hipotesis atau Uji Ketepatan Parameter Penduga), Uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Hasil Diskripsi Responden Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persen
18 – 28	21	42%
29 – 39	20	40%
> 40	9	18%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer, 2019

Tabel 1 menunjukkan sampel penelitian ini mayoritas antara 18 tahun sampai 28 tahun sebesar 42%, antara 29 tahun sampai 39 tahun sebesar 40%, dan lebih dari 40 tahun sebesar 18%. Artinya secara keseluruhan usia yang menunjukkan mayoritas pada PT. Rosalia Indah berusia 18 tahun sampai 39 tahun sebesar 82%.

Tabel 2. Hasil Diskripsi Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percent
Laki-laki	29	58%
Perempuan	21	42%
Total	50	100%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer, 2019

Tabel 2 menunjukkan sampel dalam penelitian mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan 58% dan sisanya perempuan sebanyak 42%. Artinya dalam PT. Rosalia Indah yang paling banyak sampelnya laki-laki 58% dikarenakan perusahaan yang bergerak dibidang transportasi untuk operasionalnya lebih diserahkan kepada laki-laki bukan pada perempuan.

Tabel 3. Hasil Diskripsi Responden Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Percent
SMA	13	26%
D3	10	20%
S1	27	54%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer, 2019

Tabel 3 menunjukkan sampel dalam penelitian mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 54%, diikuti dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 26% dan sisanya D3 sebanyak 20%.

Tabel 4. Hasil Diskripsi Responden Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Percent
1 – 5	26	52%
6 – 10	10	20%
11 – 15	7	14%
> 16	7	14%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer, 2019

Tabel 4 menunjukkan sampel dalam penelitian memiliki masa kerja 1 tahun sampai 5 tahun sebesar 52%, diikuti dengan masa kerja 6 tahun sampai 10

tahun dengan 20%, kemudian 11 tahun sampai 15 tahun dan lebih dari 16 tahun sebesar 14%. Artinya karyawan PT. Rosalia Indah belum begitu lama bekerja di perusahaan tersebut dengan masa kerja 1 tahun sampai 5 tahun dengan 52%.

3.2 Hasil Analisis Data

Tabel 5. Hasil Analisis Validitas Suasana Religiusitas (SR)

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>R Product Moment</i>	Keterangan
Sr-1	0,550	0,279	Valid
Sr-2	0,738	0,279	Valid
Sr-3	0,426	0,279	Valid
Sr-4	0,565	0,279	Valid
Sr-5	0,388	0,279	Valid
Sr-6	0,680	0,279	Valid
Sr-7	0,545	0,279	Valid
Sr-8	0,414	0,279	Valid

Sumber: Data Primer, 2019

Dilihat hasil Tabel 5 hwa variabel suasana religiusitas menggunakan 6 item pertanyaan yang dianggap mewakili variabel tersebut dan memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari *r product moment* 0,279 maka item pertanyaan untuk mewakili variabel suasana religiusitas valid.

Tabel 6. Hasil Analisis Validitas Spiritualitas (Sp)

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>R Product Moment</i>	Keterangan
Sp-4	0,528	0,279	Valid
Sp-5	0,541	0,279	Valid
Sp-7	0,401	0,279	Valid
Sp-10	0,686	0,279	Valid
Sp-11	0,563	0,279	Valid
Sp-12	0,712	0,279	Valid
Sp-13	0,683	0,279	Valid

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel 6 bahwa variabel spiritualitas menggunakan 7 item pertanyaan yang semula 13 item pertanyaan dan ada item pertanyaan yang tidak valid sebanyak 6 item pertanyaan kemudian 7 item pertanyaan dianggap mewakili variabel tersebut dan memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari *r product moment* 0,279 maka item pertanyaan untuk variabel spiritual valid.

Tabel 7. Hasil Analisis Validitas Integritas Pimpinan (Ip)

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>R Product Moment</i>	Keterangan
Ip-1	0,608	0,279	Valid
Ip-2	0,674	0,279	Valid
Ip-3	0,704	0,279	Valid
Ip-4	0,664	0,279	Valid
Ip-5	0,724	0,279	Valid
Ip-6	0,384	0,279	Valid

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel 7 bahwa variabel integritas pimpinan menggunakan 6 item pertanyaan dan dianggap mewakili variabel dan memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari *r product moment* 0,279 maka item pertanyaan yang digunakan untuk variabel integritas pimpinan valid.

Tabel 8. Hasil Analisis Validitas Kinerja Karyawan (KK)

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>R Product Moment</i>	Keterangan
Kk-1	0,761	0,279	Valid
Kk-2	0,785	0,279	Valid
Kk-3	0,704	0,279	Valid
Kk-4	0,611	0,279	Valid
Kk-5	0,584	0,279	Valid
Kk-6	0,597	0,279	Valid
Kk-7	0,351	0,279	Valid

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel 8 bahwa variabel kinerja karyawan menggunakan 7 item pertanyaan yang dianggap mewakili variabel dan memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari *r product moment* 0,279 maka item pertanyaan yang digunakan untuk variabel kinerja karyawan valid.

Tabel 9. Hasil Analisis Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R kritis	Keterangan
Suasana Religiusitas	0,651	0,6	Reliebel
Spiritual	0,692	0,6	Reliebel
Integritas Pimpinan	0,691	0,6	Reliebel
Kinerja Karyawan	0,724	0,6	Reliebel

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6 maka dapat dinyatakan variabel tersebut jawabanya konsisten dari waktu ke waktu (reliebel).

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi

Model	β	t	Sig.
Konstan	1,648		
Suasana Religiusitas (X_1)	0,275	2,255	0,029
Spiritualitas (X_2)	0,243	2,787	0,008
Integritas Pimpinan(X_3)	0,432	3,161	0,003
F		12,050	
Sig.		0,000	
R		0,663	
R Square		0,440	

Sumber: Data Primer, 2019

Persamaan Regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,648 + 0,275 X_1 + 0,243 X_2 + 0,432 X_3 + e \quad (1)$$

Persamaan yang dihasilkan diatas dapat dijelaskan masing-masing variabelnya adalah: Koefisien konstan (β_0) sebesar 1,648 dan mengarah positif dimaksudkan bahwa disaat suasana religiusitas, spiritualitas, dan integritas pimpinan tidak terbentuk dalam perusahaan maka kinerja karyawan tetap meningkat.

Koefisien Suasana Religiusitas (β_1) sebesar 0,275 dan mengarah pada positif dimaksudkan bahwa pada saat suasana religiusitas terbentuk semakin menguat di dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Koefisien Spiritualitas (β_2) sebesar 0,243 dan mengarah pada positif dimaksudkan bahwa pada saat spiritualitas terbentuk semakin menguat di dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Koefisien Integritas Pimpinan (β_3) sebesar 0,432 dan mengarah pada positif dimaksudkan bahwa pada saat intergitas pimpinan terbentuk semakin menguat di dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan tabel 10 hasil analisis yang sudah dilakukan untuk variabel religiusitas menghasilkan nilai t sig. $0,029 < 0,05$ maka sesuai dengan statistic yang berlaku H_0 ditolak dapat dinyatakan secara parsial suasana religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis yang sudah dilakukan untuk variabel spiritualitas menghasilkan nilai t sig. $0,008 < 0,05$ maka sesuai dengan statistik yang berlaku H_0 ditolak dapat dinyatakan secara parsial spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis

yang sudah dilakukan untuk Variabel Integritas Pimpinan (X_3) menghasilkan nilai t sig. $0,003 < 0,05$ maka sesuai dengan statistik yang berlaku H_0 ditolak dapat dinyatakan secara parsial integritas pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis yang sudah dilakukan menghasilkan nilai F sig. $0,000 < 0,05$ maka sesuai dengan statistik yang berlaku H_0 ditolak dapat dinyatakan secara simultan suasana religiusitas, spiritualitas, integritas pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau model suasana religiusitas, spiritualitas, integritas pimpinan memiliki model yang layak diteliti.

Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai r square 0,440 (44%) maka dapat diartikan model suasana religiusitas, spiritualitas, dan integritas pimpinan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 44% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 56%.

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh Suasana Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dapat dinyatakan bahwa suasana religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melihat koefisien suasana religiusitas sebesar 0,275 dan t sig. $0,029 < 0,05$. Hasil bisa digambarkan bahwa semakin kuat suasana religiusitas yang terbentuk di dalam perusahaan akan membentuk juga kinerja yang tinggi pada karyawannya.

Praktek dan simbol keagamaan dan spiritual menjadi sebuah kelaziman dan dapat diterima di tempat kerja seperti yang terlihat oleh peningkatan program pengayaan dan pemberdayaan, pertemuan doa, pembelajaran Alkitab, bahasa agama / spiritual dan permintaan cuti untuk kewajiban agama atau liburan (Garcia-Zamor, 2003). Menurut Mohamed et al (2004) mengemukakan bahwa bidang manajemen dan organisasi mungkin harus membayar mahal untuk pengawasan kerohanian mereka. Pertama frustrasi karyawan yang tercerahkan secara spiritual dengan tempat kerja non-spiritual atau anti spiritual akan meningkat. Akibatnya organisasi yang memungkinkan kegiatan keagamaan dapat mengembangkan keunggulan kompetitif diatas saingan mereka. Kedua, teori dan

model manajemen yang mengabaikan dimensi spiritual akan tetap tidak lengkap atau salah.

Menurut Vasconelos (2009) menjelaskan bahwa agama adalah subjek yang meresap yang melalui prinsipnya mempengaruhi perilaku, persepsi dan keputusan karyawan. Menurut McCarty (2007) mengatakan bahwa karyawan yang melakukan pertemuan doa akan memiliki peningkatan moral dan produktivitas karyawan, dan penurunan turnover karyawan juga. Artinya dengan adanya kegiatan keagamaan, karyawan akan memiliki moral yang baik dalam menjalankan tugasnya karena tugasnya tidak hanya dipandangan dari sisi dunia yang dikerjakan seenaknya saja akan tetapi dari sisi agama apabila tugas dikerjakan dengan sebaik mungkin akan mendapatkan keberkahan atau kenikmatan tidak hanya di dunia tetapi di akhirat sehingga dampaknya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam memperkuat hasil penelitian ini tidak hanya disertakan teori dan analogi yang dibangun tetapi juga bukti empiris akan lebih memberikan kekuatan dalam hasilnya yaitu dengan penelitian Rouhoma, Dhar, ali, dan Osman (2018) dampak yang dihasilkan religiusitas menghasilkan kinerja karyawan yang meningkat dengan diimbangi komitmennya pada perusahaan yang tinggi. Menurut Had M, Gani, Hashim, dan Ismail (2012) yang menyatakan bahwa religiositas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Menurut Darto, Setyadi, Riadi, dan Hariyadi (2015) mengatakan bahwa variabel religiusitas menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Pengaruh Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dapat dinyatakan bahwa spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melihat koefisien spiritualitas sebesar 0,243 dan $t \text{ sig. } 0,008 < 0,05$. Hasil bisa digambarkan bahwa semakin kuat spiritualitas yang terbentuk karyawan di dalam perusahaan akan membentuk juga kinerja yang tinggi pada karyawannya.

Spiritualitas melibatkan pencarian individu untuk memenuhi potensi karyawan dalam makna dan tujuan hidup yang lebih besar dalam pekerjaannya. Inti keyakinan spiritual sering kali melibatkan rasa komunitas yang kuat dan perlu

berkontribusi untuk perbaikan orang lain dan masyarakat. Tujuan spiritualitas biasan untuk mencapai keadaan pribadi yang sangat berkembang atay pencapaian potensi tertinggi seseorang, yang pada giliriannya dapat mengarah pada kreativitaas, motivasi, dan komitmet organisasi karyawan yang lebih besar. Menurut Long dan Mills (2010) berpendapat bahwa spiritualitas di tempat kerja penting untuk organisasi dan individu agar makmur.

Menurut McGhee dan Grant (2008) menjelaskan hubungan antara spiritualitas individu dan perilaku etis di tempat kerja. Kebajikan Aristotelian adalah faktor penengah antara spiritualitas dan moral dalam bisnis. Spiritualitas membentuk cita-cita regulative umum yang diinternalisasi berdasarkan pada empat aspek umum spiritualitas: transendensi diri, keterkaitan makna, dan kepedulian utama seseorang yang mengatur apa yang dilihat dan dihargai individu serta sebagaimana mereka bertindak. Individu yang baik secara spiritual menyumbang manfaat signifikan bagi organisasi. Harrington et al. (2001) menemukan bahwa nilai-nilai karyawan yang lebih kongruen dan aspirasi spiritual dengan organisasi, semakin besar kemungkinan bahwa karyawan akan menemukan arti sebenarnya dalam pekerjaan. Spiritualitas dan komponennya harus dipahami dengan ketelitian yang lebih tinggi, yang akan memungkinkan bisnis untuk mengadopsi kebijakan dan strategi yang memberi energi pada sifat spiritual karyawan mereka. Sehingga Spiritualitas dapat membuat individu mengalami kesadaran pada tingkat yang lebih dalam, sehingga meningkatkan kemampuan intuisi karyawan yang akan mampu mengeluarkan potensi yang ada dalam dirinya secara kompetitif karena menemukan arti sebenarnya dalam pekerjaan dan manfaat yang dirasakan oleh perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Dalam memperkuat hasil penelitian ini tidak hanya disertakan teori dan analogi yang dibangun tetapi juga bukti empiris akan lebih memberikan kekuatan dalam hasilnya yaitu dengan penelitian Rouhoma, Dhar, ali, dan Osman (2018) dampak yang dihasilkan spiritualitas akan menghasilkan kinerja karyawan yang meningkat dengan diimbangi komitmennya pada perusahaan yang tinggi. Menurut Had M, Gani, Hashim, dan Ismail (2012) yang menyatakan bahwa spiritualitas

memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Menurut Javanmard (2012) menyatakan bahwa visi organisasi mempengaruhi pekerjaan yang bermakna. Altruisme memengaruhi perasaan komunitas karyawan dan pekerjaan yang bermakna. Iman dalam pekerjaan memengaruhi perasaan karyawan, pekerjaan yang bermakna, dan kehidupan batin karyawan. Pekerjaan yang bermakna dari karyawan dan rasa komunitas dari karyawan mempengaruhi kinerja pekerjaan.

3.3.3 Pengaruh Integritas Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dapat dinyatakan bahwa integritas pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melihat koefisien suasana religiusitas sebesar 0,432 dan t sig. $0,003 < 0,05$. Hasil bisa digambarkan bahwa semakin kuat integritas pimpinan yang terbentuk pada kalangan karyawan di dalam perusahaan maka akan membentuk juga kinerja yang tinggi pada karyawannya.

Yukl (2013) merujuk pada integritas sebagai kejujuran dan konsistensi antara nilai-nilai dan perilaku yang dianut seseorang yang menggambarkan pada pertukaran sosial, kepercayaan pada pemimpin dibangun di atas perilaku pemimpin etis seperti integritas, dan perilaku keandalan, yang kemungkinan menghasilkan kepercayaan bahwa bawahan dapat membalas. Dengan demikian bawahan akan cenderung mempercayai dan patuh kepada pemimpin yang etis karena perilaku seorang pemimpin dapat ditunjukkan melalui kredibilitas dan kepercayaannya. Pemimpin yang etis juga memiliki keberanian untuk mengubah niat moralnya menjadi perilaku etis yang disebut konsistensi perilaku yang tinggi (Zhu et al., 2004).

Menurut Colquitt et al. (2007), integritas menawarkan alasan yang sangat logis untuk mempercayai seseorang. Perasaan keadilan atau karakter moral memberikan semacam prediksi yang dapat membantu individu mengatasi ketidakpastian. Seorang pemimpin dengan integritas karena itu akan dianggap sebagai dapat dipercaya, yang akan mengarah pada kepercayaan pada pemimpin itu. Ketika karyawan memahami konsistensi tersebut, maka kepercayaan karyawan pada pimpinan cenderung meningkat. Dampak yang dihasilkan dari

integritas yang tinggi dimiliki pimpinan akan membuat karyawan percaya kepada pimpinan dan mentaati semua perintahnya sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dalam memperkuat hasil penelitian ini tidak hanya disertakan teori dan analogi yang dibangun tetapi juga bukti empiris akan lebih memberikan kekuatan dalam hasilnya yaitu dengan penelitian Abdullah Sani, Endin, Masrek, Sahid, Baba, dan Kamis (2016) mengatakan bahwa Praktik integritas akan mampu mengarahkan organisasi dan mempertahankan ketrampilan kepemimpinan yang akan meningkatkan kinerjanya baik dari level atas sampai level bawah. Menurut Awaludin, Adam, Mahrani (2016) mengatakan bahwa Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit pemerintah di Kota Kendari. Menurut Salwa, Away, dan Tabrani (2018) mengatakan bahwa komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh positif kinerja pegawai dan kinerja KIP Aceh.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Variabel suasana religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti hasil ini sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan variabel suasana religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti hasil ini sesuai dengan hipotesis kedua yang menyatakan variabel spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Variabel integritas pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti hasil ini sesuai dengan hipotesis ketiga yang menyatakan variabel integritas pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- d. Model suasana religiusitas, spiritualitas, dan integritas pimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 44%.
- e. Model suasana religiusitas, spiritualitas, dan integritas pimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan diatas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain suasana religiusitas, spiritualitas, dan integritas pimpinan.
- b. Dalam mengisi kuesioner perlu adanya pendampingan pada peneliti sehingga apabila responden tidak mengetahui maksud dalam pernyataan tersebut dapat diberikan penjelasan dan dapat menjawab sesuai dengan apa yang dirasakan.
- c. Diperlukan ada penambahan indikator dalam mewakili setiap variabel independen yang digunakan sehingga agar mampu mengeneralkan variabel independen (suasana religiusitas, spiritualitas, dan integritas pimpinan).

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemo, D.A. and Adeleye, A.T. 2008. *“Emotional intelligence, religiosity and self efficacy as predictors of psychological well-being among secondary school adolescents in Ogbomoso Nigeria”*, *Europe’s Journal of Psychology*, Vol. 4 No. 1, pp. 22-31, available at: www.ejop.org/archives/2008/02/emotional_intel.html (accessed 12 October 2009).
- Al-Goaib, S. 2003. *“Religiosity and social conformity of university students: an analytical study applied at King Saoud University”*, *Arts Journal of King Saoud University*, Vol. 16 No. 1, pp. 51-99.
- Ancok, J., Suroso, and Nashori, F. 2005. *Islamic Psychology: Islamic Solution of the Problems of Psychology*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Asaludin, Ishak; Adam, La Ode Bahana; Mahrani, Sri Wiyati. *The Effect of Job Satisfaction, Integrity and Motivation on Performance. The International*

- Ashmos and Duchon. 2005. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *J. Management Inquiry*. 9(2), 134–145.
- Azimi, H., Turiman, S., Sidek, N., Rumaya, J., Abdul, L., Jamilah, M., Khiarul, A., Mastor, M. and Hasnan, K. 2006. *The Religiosity and Personality Development Index: Implications for Nation Building*, Institut Pengajian Komuniti dan Keamanan, Selangor.
- Colquitt, J.A., Scott, B.A. and LePine, J.A. 2007. “*Trust, trustworthiness, and trust propensity: a meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92 No. 4, pp. 909-927.
- Darto, Mariman; Setyadi, Djoko; Riadi, Sukisno S.; dan Hariyadi, Sugeng. 2015. *The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, Republic of Indonesia*. *European Journal of Business and Management*, Vol.7, No.23, Pages 205-219.
- Dehler GE and Welsh MA. 2003. In: *The handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Giacalone RA & Jurkiewics CL (Eds.) NY7 M.E. Sharpe. pp: 2108–2122.
- Duchon DA Plowman. 2005. Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *J. Leadership Quarterly*.16, 807–833.
- Elsetouhi, A. M., Hammad, A. A., Nagm, A.-E. A., & Elbaz, A. M. 2018. *Perceived leader behavioral integrity and employee voice in SMEs travel agents: The mediating role of empowering leader behaviors*. *Tourism Management*, 65, 100–115. doi:10.1016/j.tourman.2017.09.022
- Garcia-Zamor, J.C. 2003. “*Workplace spirituality and organizational performance*”, *Public Administration Review*, Vol. 63 No. 3, pp. 355-363.
- Garcia-Zamor, J.C. 2003. “*Workplace spirituality and organizational performance*”. *Public Administration Review*, Vol. 63 No. 3, pp. 355-363.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giacalone RA and Jurkiewicz CL. 2003. *Toward a science of workplace spirituality. The handbook of workplace spirituality and organizational performance*. NY 7 M.E.Sharpe. pp: 3–28.

Had M, AA; Gani, Osman; Hashim, Junaidah; dan Ismail, Yusof. 2013.
Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance, This research project is funded by Endowment Type B Research Grant Scheme by International Islamic University Malaysia. Emerald Group Publishing Limited 0142-5455, Vol. 35 No. 4, Pages 360-375.