



***Workplace Spirituality dan Employee Engagement dalam Meningkatkan Employee Performance PT. Karya Lestari Mandiri Garut***

**Wufron<sup>1</sup>; Rohimat Nurhasan<sup>2</sup>; Nizmah Fitri Sani<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Garut  
[wufron@uniga.ac.id](mailto:wufron@uniga.ac.id)

<sup>2</sup> Universitas Garut  
[rohimat.nurhasan@uniga.ac.id](mailto:rohimat.nurhasan@uniga.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Garut  
[24023117034@fekon.uniga.ac.id](mailto:24023117034@fekon.uniga.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini membahas tentang *Workplace Spirituality* dan *Employee Engagement*, yang diduga mempengaruhi *Employee Performance* pada PT. Karya Lestari Mandiri Garut. Dalam penelitian ini variabel *Workplace Spirituality* diukur melalui dimensi perasaan kasih sayang, perasaan terhubung, kesadaran, kebermaknaan pekerjaan, dan transendensi, sedangkan variabel *Employee Engagement* diukur melalui dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, sedangkan variabel *Employee Performance* diukur melalui dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Teknik analisis yang digunakan dalam riset ini merupakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel *Workplace Spirituality* serta *Employee Engagement* secara simultan serta parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa ada pengaruh *Workplace Spirituality* serta *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*.

**Kata Kunci:** *Employee Engagement, Employee Performance, Workplace Spirituality*

**Abstract**

*This study discusses Workplace Spirituality and Employee Engagement, which are thought to affect Employee Performance at PT. Karya Lestari Mandiri Garut. In this study the Workplace Spirituality variable was measured through the dimensions of feelings of affection, connectedness, awareness, meaningfulness of work, and transcendence, while the Employee Engagement variable was measured through the dimensions of vigor, dedication, and absorption, while the Employee Performance variable was measured through the dimensions of quantity, quality, timeliness, attendance and cooperation. This research uses a descriptive method. The analytical technique used in this research is multiple regression analysis. The results of this study prove that the variables of Workplace Spirituality and Employee Engagement simultaneously and partially have a significant effect on Employee Performance.*

*The conclusion of this study is that there is an effect of Workplace Spirituality and Employee Engagement on Employee Performance.*

**Keywords:** *Employee Engagement, Employee Performance, Workplace Spirituality*

## 1 Pendahuluan

Sumber daya manusia sudah menjadi fokus perhatian di masa globalisasi seperti saat ini, serta penopang bagi perusahaan, mengingat bahwa peran utama dari kegiatan dalam perusahaan dipegang oleh sumber daya manusia. Manusia selalu mendominasi dan aktif melaksanakan semua kegiatan dalam perusahaan, karena manusia merencanakan, melakukan dan menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi.

Kinerja dalam sebuah perusahaan menjadi sorotan yang sangat penting. Dalam hal ini setiap perusahaan sangatlah penting dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja perusahaan. Sumber daya manusia harus mampu memberikan kontribusi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tidak hanya itu, sumber daya manusia harus dimobilisasi untuk memaksimalkan kinerja.

Memahami tentang kinerja, ditemukan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhinya yakni faktor individu pekerja, faktor organisasi dan faktor psikologis. Salah satu dari faktor psikologis tersebut yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja yaitu *Employee engagement* (Notoatmodjo, 2012). Selain dari *employee engagement* terdapat salah satu faktor psikologis yang lain yang dianggap mempengaruhi kinerja yaitu *Workplace Spirituality*. *Workplace Spirituality* sangat efektif untuk mengarahkan manusia dalam menghadapi masalah hidup diantaranya pada saat seorang karyawan mengalami penurunan kinerja (Budiono, 2015).

Salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawan yaitu PT Karya Lestari Mandiri Garut. PT Karya Lestari Mandiri Garut bergerak di bidang produksi penyamakan kulit, yang berdiri pada tahun 1993 sampai sekarang. Terletak di Jl. Jendral Sudirman Km.1 No. 21, Gagak Lumayung, Kelurahan Kota Wetan, Kecamatan Garut Kota, Kabupaten Garut, Jawa Barat.

Dalam upaya meningkatkan kinerja PT Karya Lestari Mandiri Garut, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi, sehingga sangat sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut merupakan data kinerja karyawan mengenai target dan pencapaian pada PT Karya Lestari Mandiri Sukaregang Garut dari tahun 2013-2020:

Tabel 1: Data target produksi

TAHUN	Artieel				PRODUKSI		UKURAN
	MILLING	CORECTED	NUBUK MILL	LINNING	TARGET	REALISASI	
2013	28x28	30x30	20x20	28x28	54,023,37	55,023,30	sqf
2014	28x28	30x30	20x20	28x28	105,254,25	105,254,25	Lembar
2015	28x28	30x30	20x20	28x28	95,500,50	95,500,50	Rol
2016	28x28	30x30	20x20	28x28	74,295,47	74,295,47	sqf
2017	28x28	30x30	20x20	28x28	68,954,95	68,954,95	sqf
2018	28x28	30x30	20x20	28x28	60,544,320	59,859,430	sqf
2019	28x28	30x30	20x20	28x28	52,043,322	51,323,400	sqf
2020	28x28	30x30	20x20	28x28	50,455,345	48,433,250	sqf

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa data produksi pada tahun 2014 mengalami peningkatan yang signifikan dan produk yang terealisasinya pun sesuai dengan target. Tetapi dapat dilihat pada tiga tahun terakhir produk yang dihasilkan kurang dari target yang telah ditentukan. Diduga terjadi penurunan kinerja pada karyawan PT. Karya Lestari Mandiri Garut. Berdasarkan pengamatan sementara ditemukan masalah beberapa karyawan yang kurang beradaptasi dengan sekelompok orang atau tim, sulit untuk bekerjasama dengan rekan kerja, serta karyawan yang kurang menikmati proses dalam pekerjaan yang ia jalankan sekarang. Terdapat praduga karena minimnya *Workplace Spirituality* dan *employee engagement* yang mengakibatkan menurunnya tingkat kemauan dan kemampuan seorang karyawan untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki masalah tentang keterikatan didalam suatu pekerjaan serta kurang menikmati proses bekerja, sering menganggap pekerjaannya kurang penting, yang menjadikan seorang karyawan kurang semangat serta kurang fokus. Hal ini bisa dilihat dari tidak tercapainya target produksi industri yang menunjukkan kinerja karyawan menyusut.

## 2 Tinjauan Pustaka

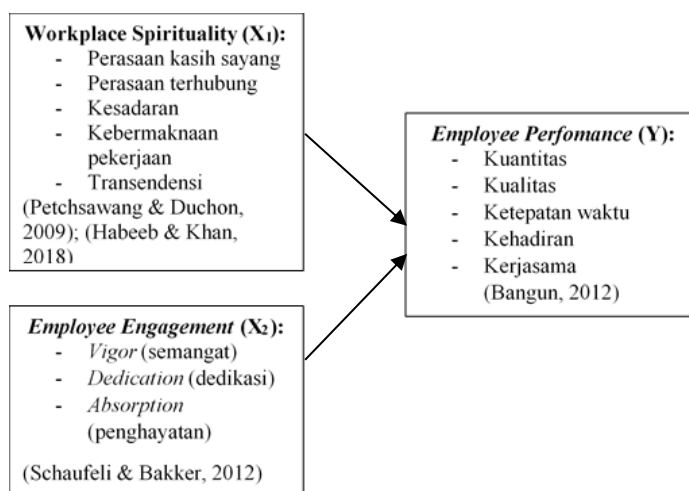
Menurut Habeeb & Khan (2018) *Workplace Spirituality* merupakan perasaan terhubung dan memiliki rasa kasih sayang terhadap orang yang disekitarnya, memiliki kesadaran batin serta kesadaran dalam melakukan suatu proses pekerjaan dengan bermakna dan yang memungkinkan transendensi. *Workplace Spirituality* yaitu kesesuaian nilai orang dengan nilai organisasi, dimana orang tersebut yakin kalau dengan bekerja di organisasi tersebut dalam perihal ini bisa membagikan kehidupan yang lebih baik, baik buat dirinya sendiri serta apalagi baik buat orang lain. Spiritualitas disini bukan bersangkutan dengan agama, namun iktikad dari spiritualitas disini menyangkut nilai individu karyawan yang sudah menemui titik kesesuaian terhadap area serta nilai organisasinya.

Menurut Schaufeli & Bakker (2012) *Employee engagement* bisa dikatakan selaku kondisi mental yang positif dari karyawan terhadap pekerjaannya. Kondisi mental yang positif bisa diisyaratkan dengan salah satunya pengabdian terhadap pekerjaannya. *Employee engagement* ialah penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan serta pemusatan tenaga, yang timbul dalam wujud antusiasme, inisiatif, usaha, serta kegigihan yang menuju pada tujuan organisasi. Dengan terdapatnya *employee engagement* hendak mempermudah industri buat memandang seberapa besar karyawan mempunyai rasa terikat, pemahaman terhadap bisnis, serta keahlian bekerja sama dengan itikad adalah tercapainya tujuan dari organisasi. Riset menimpa *employee engagement* telah banyak dicoba, semacam riset dari (Ramadhan & Sembiring, 2014) melaporkan kalau

*employee engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perihal tersebut didukung oleh (Handoyo & Setiawan, 2017) melaporkan jika *employee engagement* mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Bangun (2012) *employee performance* yakni hasil pekerjaan yang dicapai seseorang bersumber pada persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Industri wajib banyak mencermati kinerja karyawan supaya senantiasa berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal supaya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hingga dari itu dalam perihal ini dinyatakan kinerja karyawan bisa mendesak semangat karyawan, hingga dari itu pimpinan wajib senantiasa berupaya mencermati bawahannya supaya kinerja karyawan berjalan dengan baik tanpa hambatan.

Riset ini bertujuan buat mengenali pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* terhadap *employee performance* pada PT. Karya Lestari Mandiri Garut, sehingga diperoleh paradigma pemikiran selaku berikut:



Gambar 1: Model kerangka pemikiran

Berdasarkan pemikiran diatas maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Terdapat Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* pada PT. Karya Lestari Mandiri Garut.  
H2 : Terdapat Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Performance* pada PT. Karya Lestari Mandiri Garut.  
H3 : Terdapat Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* pada PT. Karya Lestari Mandiri Garut.

### 3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam riset ini merupakan metode deskriptif serta asosiatif. Metode deskriptif adalah tata cara riset yang membagikan cerminan hasil pengamatan menimpa suasana tertentu buat ditarik suatu kesimpulan bersumber pada informasi serta kenyataan, sebaliknya metode asosiatif buat mengenali pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *employee performance* serta *employee engagement* terhadap *employee performance*. Dimana riset ini bertujuan buat mengidentifikasi jalinan antara variabel melalui suatu pengujian maupun suatu perhitungan statistic yang didapat dari hasil pembuktian yang meyakinkan hipotesis ditolak

maupun diterima. Data diperoleh dengan studi ini sehabis itu diolah memakai program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Populasi yang digunakan dalam riset ini ialah semua karyawan di PT. Karya Lestari Mandiri Garut ialah sebanyak 36 orang karyawan. Sampel dalam riset ini ialah semua karyawan di PT. Karya Lestari Mandiri Garut. Sampel yang diambil sebanyak 36 orang karyawan. Metode penarikan ilustrasi yang digunakan ialah metode sampling jenuh ataupun diucap pula dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

#### 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penyebaran kuesioner kepada 36 responden, dimana dalam penelitian ini yang jadi responden merupakan PT. Karya Lestari Mandiri Garut, didapat hasil dari variabel *Workplace Spirituality*, hingga deskripsi asumsi responden bisa dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 2: Tanggapan responden terhadap variabel *workplace spirituality*

Dimensi	Indikator	Skor	Kriteria
Perasaan Kasih Sayang	Rasa simpati sesama rekan kerja	119	Cukup
	Kepedulian sesama rekan kerja	118	Cukup
Perasaan Terhubung	Saling menghargai	123	Cukup
	Kerja sama setiap tim dengan baik	134	Baik
Kesadaran	Mengendalikan perilaku	121	Cukup
	Mengendalikan emosi	118	Cukup
Kebermaknaan Pekerjaan	Semangat kerja	118	Cukup
	Menikmati proses bekerja	121	Cukup
Transendensi	Pengalaman batin dalam bekerja	136	Baik
	Kekuatan keimanan	132	Baik
	<b>Skor Maksimum</b>	136	Baik
	<b>Skor Minimum</b>	118	Cukup
	<b>Rata-rata</b>	127	Cukup

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* pada PT. Karya Lestari Mandiri Garut masuk ke dalam kategori cukup. Dikarenakan rasa simpati kepada rekan kerja dan rasa ingin membantu orang lain yang sedang mengalami kesulitan masih kurang, dan juga karena tuntutan perusahaan yang tinggi menjadikan masing-masing karyawan terlalu fokus dengan target kerja masing-masing di PT. Karya Lestari Mandiri Garut. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Employee Engagement* adalah sebagai berikut:

Tabel 3: Tanggapan responden terhadap variabel *employee engagement*

Dimensi	Indikator	Skor	Kriteria
<i>Vigor</i>	Semangat kerja	128	Baik
	Merasa tangguh	140	Baik
<i>Dedication</i>	Keterlibatan dalam bekerja	131	Baik
	Antusias kerja	141	Baik
<i>Absorption</i>	Fokus kerja	131	Baik
	Rasa senang dalam bekerja	124	Cukup
	<b>Skor Maksimum</b>	141	Baik

Dimensi	Indikator	Skor	Kriteria
	<b>Skor Minimum</b>	124	Cukup
	<b>Rata-rata</b>	133	Baik

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa *Employee Engagement* pada PT. Karya Lestari Mandiri Garut masuk ke dalam kategori baik. Maka untuk hasil penyebaran kuesioner secara keseluruhan untuk variabel *Employee Engagement* mendapat skor rata-rata sebesar 199 dengan penilaian sangat baik. Adapun untuk dimensi dengan skor tertinggi adalah dimensi *Dedication* dengan skor 136, hal ini dikarenakan upaya dedikasi yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan PT. Karya Lestari Mandiri Garut sudah dinilai intensif, terutama pada pernyataan “Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam bekerja”. Dan selanjutnya untuk dimensi dengan skor terendah adalah dimensi *Absorption* dengan skor rata-rata 128, hal ini dikarenakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya kurang fokus serta karyawan kurang menghayati sesuatu dalam menyelesaikan program kerja di perusahaan, terutama pada pernyataan “saya selalu merasa senang menyelesaikan program kerja”. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Employee Performance* adalah sebagai berikut:

Tabel 4: Tanggapan responden terhadap variabel *employee performance*

Dimensi	Indikator	Skor	Kriteria
Kuantitas	Pencapaian target	135	Baik
	Tingkat ketercapaian program	128	Baik
Kualitas	Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai standar	136	Baik
Ketepatan Waktu	Standar waktu kerja	141	Baik
	Pencapaian standar waktu kerja	131	Baik
Kehadiran	Aturan jam kerja	139	Baik
	Tingkat kehadiran karyawan	138	Baik
Kerjasama	Koordinasi dalam suatu pekerjaan	128	Baik
	Hubungan kerja antar karyawan	99	Cukup
	<b>Skor Maksimum</b>	141	Baik
	<b>Skor Minimum</b>	99	Cukup
	<b>Rata-rata</b>	120	Cukup

Berdasarkan tabel di atas, bisa dilihat bahwa hasil penyebaran kuesioner secara keseluruhan untuk variabel *Employee Performance* mendapat skor rata-rata sebesar 131 dengan kriteria penilaian baik. Adapun untuk dimensi dengan skor tertinggi adalah dimensi Kehadiran dengan skor rata-rata 139 hal ini mengindikasikan dalam hal kehadiran karyawan PT. Karya Lestari Mandiri Garut baik dengan kriteria penilaian baik, terutama pada pernyataan “saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja”. Dan selanjutnya untuk dimensi dengan skor terendah adalah dimensi kerjasama dengan skor rata-rata 114, dengan demikian sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk kebaikan perusahaan sendiri atau perusahaan memilih karyawan sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan. Sehingga hasil dari kinerja setiap karyawan maksimal dan dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, terutama pada pernyataan “saya selalu menghargai semua rekan kerja dalam pekerjaan”.

Berdasarkan hasil perhitungan dari teknik analisis linear berganda secara simultan untuk variabel *Workplace Spirituality* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*, maka diperoleh  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $176,535 > 3,280$ ), dengan nilai tingkat signifikansi atau probabilitas  $(0,000) < (0,05)$  (nilai Sig.  $<$  Alpha), keputusan yang diambil yaitu  $H_0$  ditolak, artinya bahwa

terdapat pengaruh secara bersamaan antara *Workplace Spirituality* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* pada PT. Karya Lestari Mandiri Garut.

Berdasarkan hasil perhitungan dari teknik analisis linear berganda pada uji parsial variabel *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Performance* diperoleh t hitung  $1,836 > t$  tabel 1, 69092, dengan tingkat signifikansi atau probabilitas  $(0,000) < (0,05)$  (nilai Sig.  $<$  Alpha), maka untuk kesimpulannya yaitu  $H_0$  ditolak, artinya bahwa *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Performance* mempunyai pengaruh secara parsial pada PT. Karya Lestari Mandiri Garut.

Berdasarkan hasil perhitungan dari teknik analisis linear berganda pada uji parsial variabel *Employee Engagement* terhadap variabel *Employee Performance* diperoleh t hitung  $18,081 > t$  tabel 1, 69092, dengan tingkat signifikansi atau probabilitas  $(0,000) < (0,05)$  (nilai Sig.  $<$  Alpha), maka untuk kesimpulannya yaitu  $H_0$  ditolak, artinya bahwa *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* mempunyai pengaruh secara parsial pada PT. Karya Lestari Mandiri Garut.

## 5 Simpulan dan Saran

Pada variabel *Workplace Spirituality*, *Employee Engagement* dan *Employee Performance* masing-masing dimensi menunjukkan kriteria baik, dengan adanya hasil tersebut dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel memenuhi apa yang diharapkan oleh konsumen. *Workplace Spirituality* dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Artinya semakin tinggi *Workplace Spirituality* yang diberikan dan semakin baiknya tingkat *Employee Engagement* para pegawai maka *Employee Performance* akan semakin meningkat dan tujuan perusahaan pun akan tercapai. *Workplace Spirituality* terdapat pengaruh secara signifikan terhadap *Employee Performance*. Artinya, *Workplace Spirituality* dapat meningkatkan keputusan *Employee Performance*. *Employee Engagement* menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Performance*. Artinya, semakin tinggi *Employee Engagement* dapat meningkatkan *Employee Performance*.

Setelah melakukan penelitian melalui penyebaran kuesioner, maka penulis mengajukan beberapa saran atau masukan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Mengacu pada tingkatan *workplace spirituality* yang masuk dalam jenis lumayan, hendaknya pihak manajemen PT. Karya Lestari Mandiri Garut beserta karyawan butuh membangun ikatan positif yang nantinya bisa membuat karyawan menciptakan arti pekerjaan serta ketenangan batin di tempat kerja. Pihak manajemen dan karyawan butuh hal-hal yang bisa membatasi terwujudnya *workplace spirituality*.
  - b. Mengacu pada tingkat *employee engagement* yang masuk dalam kategori sangat baik, sebaiknya perusahaan dapat menciptakan suasana yang kondusif serta menjadikan hubungan antara karyawan dan atasan semakin akrab, sehingga akan meningkatkan *employee engagement*.
  - c. Untuk menghasilkan *employee performance* yang masuk dalam jenis cukup bahwa pihak industri perlu meningkatkan kinerja supaya bisa menggapai sasaran yang sudah ditetapkan industri, dan tingkatkan keahlian pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya dengan metode pelatihan, pengawasan dan industri diharapkan sanggup tingkatkan keahlian serta keberanian dari pegawai dalam pengambilan keputusan dengan pelatihan serta bimbingan dari senior serta atasannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Lalu untuk peneliti yang ingin mempelajari ataupun melanjutkan riset ini, dianjurkan untuk meneruskan ataupun meningkatkan riset ini dengan mencari variabel lain supaya menciptakan riset yang lebih baik dari riset dikala ini yang sudah dicoba, sehingga dapat dikenal variabel apa saja yang bisa mempengaruhi *employee performance*.

## Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiono. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 100-124.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). *Measuring Workplace Spirituality In An Asia Context. Human Resource Development International*.
- Ramadhan, N. S. (2014). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia. Jurnal Manajemen Indonesia Vol 14 No 1*.
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W., & Bakker. (2012). *Uwes - Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. A.B.: *Department Of Psychology, Utrecht University*.
- Scheimann, W. A. (2011). *Alignment, Capability, Engagement: Pendekatan Baru Talent Management Untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi*. Jakarta: Ppm.
- Shalahuddin, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional Dan *Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Tirta Khatulistiwa Pontianak. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(3), 202.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zainal, S., V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke-7*. Depok: Pt Rajagrafindo.