



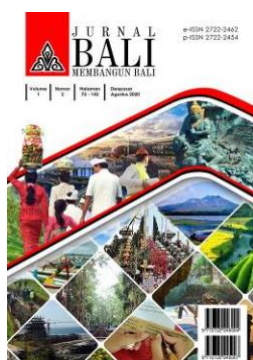
Implementasi Spiritualitas di Tempat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Sanctoo Suites & Villas

Made Dwitya Teja Pramana¹, I Ketut Astawa², I Nyoman Winia³,
Made Sudiarta⁴, I Ketut Suparta⁵

^{1,2,3,4,5} Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

¹tejapramana0@gmail.com, ²ketutastawa@pnb.ac.id,

³nyomanwinia@pnb.ac.id, ⁴sudiarta@pnb.ac.id, ⁵ktutsuparta@pnb.ac.id



Sejarah Artikel

Diterima pada
23 Juni 2020

Direvisi pada
26 Juni 2020

Disetujui pada
27 Juni 2020

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi spiritualitas di tempat kerja serta mengetahui pengaruh implementasi tersebut terhadap kinerja karyawan di Sanctoo Suites & Villas, Singapadu, Gianyar.

Metode penelitian: Jenis data pada penelitian ini ialah data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan diolah melalui program SPSS versi 25.0.

Hasil dan pembahasan: 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. Ada pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di hotel ini.

Implikasi: Hasil penelitian ini berimplikasi khususnya pada manajemen Sanctoo Suites & Villa dalam membangun dimensi nilai yang bisa meningkatkan spiritualitas karyawan dalam melakukan tugasnya sehingga dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawannya.

Kata kunci: Spiritualitas, tempat kerja, kinerja karyawan.

Abstract

Purpose: The purpose of this study is to determine the implementation of spirituality in the workplace and the effect of the implementation to the performance of employees at Sanctoo Suites & Villas, Singapadu, Gianyar.

Research methods: The type of data in this study is primary data which obtained through observation, interviews, and questionnaires from 60 samples. The data analysis technique used is simple linear regression and processed through the SPSS.

Results and discussion: The management of Sanctoo Suites & Villa has not explicitly implemented spirituality in the workplace but implicitly the concept of spirituality in the workplace has been applied by management based on three dimensions that build spirituality in the workplace, namely meaningful work, feeling connected to the community, and alignment with organizational values. Spirituality has a positive influence on employee performance at Sanctoo Suites & Villas.

Implication: This study has particular implications for the Sanctoo Suites & Villa management in building value dimensions that can increase the spirituality of employees in carrying out their duties so that they can contribute to the performance of their employees and to the companies.

Keywords: Spirituality, work place, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi (Mamik & 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. Organisasi yang mampu menghadapi tantangan-tantangan tersebut akan berkembang dan bertahan. Yogatama & Widyarini (2015) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi usaha organisasi untuk berkembang dan bertahan, yaitu peluang dan kinerja organisasi. Selanjutnya Yogatama & Widyarini (2015) menambahkan bahwa 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.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara untuk mengatur sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi agar berperan secara seefektif dan efisien. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Rivai & Sagala (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan dasar dari pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014), fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri atas: (a) fungsi manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian; (b) fungsi operasional yang mencakup pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Melihat berapa pentingnya faktor sumber daya manusia dalam menunjang kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuan, maka dibutuhkan suatu cara atau ilmu untuk mengatur sumber daya yang ada di dalamnya disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dalam pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri (Barthos, 2009). Manajemen sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat

meningkatkan kinerja karyawan. 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 & 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.

Rutinitas pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus maupun 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 & 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 & Widyarini 2015).

Spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah konsep perilaku organisasi seperti nilai, etika, serta motivasi yang berlaku di suatu organisasi. Spiritualitas ini dipahami bahwa karyawan memiliki kehidupan diluar pekerjaannya (Ashmos & Duchon, 2000). Memertimbangkan terkait spiritualitas di tempat kerja yang merupakan suatu tempat orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama dengan organisasi dan memiliki semangat untuk mengembangkan organisasi.

Produktivitas karyawan di tempat kerja tidak bisa dipungkiri sehingga manajemen sumber daya manusia selain harus mempertimbangkan hal-hal yang secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan tapi juga harus memperhatikan lingkungan kerja yang mempengaruhi kenyamanan para karyawan. Hal ini sesuai dengan dimensi spritualitas yang mencakup pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*), perasaan terhubung dengan komunitas (*sense of community*), dan penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi (*alignment with organizational values*).

Terdapat tiga indikator utama dalam spiritualitas di tempat kerja yaitu pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung dengan komunitas, dan penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi (Milliman *et al.*, 2003). Selanjutnya Milliman *et al.* (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.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sausan, *et al.* 2021). Kinerja karyawan adalah *outcome* yang dihasilkan dari seorang karyawan dalam periode waktu tertentu di tempat perusahaan ia bekerja. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mamik & Syarif 2016).

Penelitian Rezapouraghdam *et al.* (2018) berjudul “Employee Workplace Spirituality and Pro-Environmental Behavior in the Hotel Industry” menemukan pengaruh penerapan spiritualitas di tempat kerja dan *environmental behavior* pada industri perhotelan. Dari 15 hotel bintang lima, 12 setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian. Secara total, 600 kuesioner diberikan kepada karyawan hotel. Hasilnya menegaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja secara signifikan terkait dengan perilaku organisasi karyawan, dan keterhubungan dengan alam secara tidak langsung mempengaruhi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku organisasi karyawan, sedangkan kesadaran lingkungan berfungsi sebagai booster.

Penelitian Khusnah (2020) yang berjudul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Siregar (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang” menegaskan pengaruh kepemimpinan dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai Kantor Bupati Deliserdang secara langsung maupun tidak langsung.

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

tempat kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di Sanctoo Suites & Villas. Hal tersebut lah yang mendorong penulis untuk meneliti kembali terkait pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan yang diharapkan hasil penelitiannya dapat memberikan bukti empiris terhadap penentu kinerja karyawan dilihat dari aspek spiritualitas dan tentu saja dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan manajemen dalam mengembangkan program-program peningkatan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Sanctoo Suites & Villas yang merupakan sebuah akomodasi wisata bintang 5 di mana yang menjadi objek penelitian adalah implementasi spiritualitas di tempat kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Sanctoo Suites & Villas. 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. Maka setiap karyawan pada masing-masing departemen yang ada di Sanctoo Suites & Villas yang dipilih dapat dijadikan sampel sesuai dengan kebutuhan penelitian dengan total 60 orang sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan ialah data primer berupa hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan, observasi, dan dokumentasi lapangan. Dalam kuesioner tersebut dicantumkan beberapa pernyataan terkait dengan spiritualitas di tempat kerja dan kinerja karyawan untuk menentukan rating dan bobot masing-masing faktor. Semua pernyataan yang berkaitan dengan spiritualitas di tempat kerja dan kinerja karyawan diukur menggunakan 5 skala yang berkisar dari sangat positif atau sangat setuju, hingga sangat negatif atau sangat tidak setuju. Selain itu, teknik wawancara juga digunakan sebagai salah satu instrument untuk mengumpulkan data penelitian. Hasil wawancaramenjadi salah satu acuan peneliti untuk merumuskan hasil penelitian. Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur kepada *human capital manager* di Sanctoo Suites & Villas.

Selanjutnya data yang telah terkumpul tersebut dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan aplikasi SPSS. Regresi Linear Sederhana merupakan metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y). Model hubungan spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja karyawan dapat disusun dalam fungsi atau persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

di mana

Y = variabel response atau variabel akibat (dependent)

X = variabel predictor atau variabel faktor penyebab (independent)

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan); besaran Response yang ditimbulkan oleh Prediktor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat keandalan alat ukur yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan atau pernyataan dalam mendefinisikan variabel. Adapun kriteria dalam uji validitas, jika nilai r hitung $> r$ tabel (0,254) maka item kuesioner dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung $< r$ tabel maka item kuesioner dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat diamati dalam Tabel 1.

Tabel 1. Uji validitas
(Sumber: Olah data SPSS)

Indikator	Nilai		Keterangan
	r hitung	r tabel	
X1	0.756	0.254	Valid
X2	0.723	0.254	Valid
X3	0.281	0.254	Valid
X4	0.787	0.254	Valid
X5	0.338	0.254	Valid
X6	0.719	0.254	Valid
X7	0.624	0.254	Valid
X8	0.773	0.254	Valid
X9	0.703	0.254	Valid
X10	0.771	0.254	Valid
X11	0.853	0.254	Valid
X12	0.805	0.254	Valid
X13	0.784	0.254	Valid
X14	0.846	0.254	Valid
X15	0.835	0.254	Valid
X16	0.688	0.254	Valid
X17	0.743	0.254	Valid

X18	0.858	0.254	Valid
X19	0.721	0.254	Valid
X20	0.824	0.254	Valid
X21	0.832	0.254	Valid
Y1	0.769	0.254	Valid
Y2	0.715	0.254	Valid
Y3	0.698	0.254	Valid
Y4	0.767	0.254	Valid
Y5	0.702	0.254	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan semua item kuesioner dari variabel yang di uji validitasnya yang meliputi variabel X yaitu Spiritualitas di Tempat Kerja dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan dapat dikatakan valid karena sudah memenuhi kriteria yang dibutuhkan. r hitung $>$ r tabel (0,254) sehingga layak untuk dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* (σ) $>$ 60% (0,06), hal ini berlaku sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* (σ) $<$ 60% (0,06) maka variabel penelitian tersebut dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat diamati dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

(Sumber: Olah data SPSS)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.965	26

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) yang di teliti pada penelitian ini memiliki taraf signifikansi atau *Cronbach Alpha* lebih besar dari 60% (0,06) yaitu dengan nilai 0,965. Dari penjelasan tersebut maka dapat dinyatakan seluruh variabel dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Uji Hipotesis

Hipotesis diuji dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Apabila nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka secara parsial

suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%) maka secara parsial suatu variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh sebagai berikut (Tabel 3).

Tabel 3. Uji hipotesis
(Sumber: Olah data SPSS)

Variabel	t	Sig.
(Constant)	0.163	0,871
Spiritualitas di tempat kerja (X1)	9,376	0,000
Adjusted R R Square	0.626	
R Square	0.633	

Berdasarkan tabel 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.

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 & 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 diakibatkan 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.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara peneliti terhadap *Human Capital Manager* pada 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. Selain itu, spiritualitas di tempat kerja merupakan suatu konsep yang belum familiar bagi karyawan di Sanctoo Suites & Villas. Sehingga sebagian besar karyawan belum mengetahui konsep spiritualitas di tempat kerja tersebut sebelum dijelaskan oleh peneliti.

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 di mana dalam konsep spiritualitas di tempat kerja dijelaskan sebagai pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*). Sanctoo Suites & Villas telah menerapkan konsep ini, berangkat dari membangun etos kerja karyawan. Pihak manajemen menyadari bahwa semangat yang dibawa atas berbagai macam motivasi karyawan tersebut untuk bekerja. Berbagai tujuan karyawan untuk bekerja untuk kebutuhan ekonomi, keluarga, mendapatkan salary, dan sebagainya. Dengan membangun etos kerja diharapkan karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga meningkatkan produktifitas perusahaan secara signifikan.

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. Manajemen dari Sanctoo Suites & Villas selalu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan dari departemen tersebut dengan dilatarbelakangi oleh semangat kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara bersama antar karyawan tersebut.

Alighment 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. Dengan karyawan mengetahui serta dapat mengimplementasikan tujuan dari perusahaan maka karyawan tersebut diharapkan mampu mengindoktrinasi tujuan tersebut sehingga menghasilkan *output* yaitu kinerja yang baik.

SIMPULAN

Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sanctoo Suites & Villas. Bila dikaitkan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam hubungannya dengan efektivitas perusahaan maka perusahaan yang dikelola dengan hanya berorientasi pada keuntungan cenderung mudah untuk ditinggalkan oleh karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara peneliti terhadap Human Capital Manager 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. Selain itu, 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.

Penelitian ini berimplikasi pada praktik bisnis perhotelan di mana 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.

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

REFERENSI

- Anindita (2010). *Basics of Environmental Studies: Customized Strictly as per the Requirements of The Be Syllabus at Gujarat Technological University*. Jakarta : Gramedia
- Dolnicar, S., Lazarevski, K. & Yanamandram, V. (2012). *Quality-of-life and travel motivations: integrating the two concepts in the Grevillea Model*. In M. Uysal, R. R. Perdue & M. Joseph. Sirgy (Eds.), *Handbook of Tourism and Quality-of-Life Research: Enhancing the Lives of Tourists and Residents of Host Communities* (293-308). London: Springer.
- Hsu, T. K., Tsai, Y. F., & Wu, H. H. (2009). The preference analysis for tourist choice of destination: A case study of Taiwan. *Tourism Management*, 30(2), 288–297.
- Ismayanti. (2010). *Pengantar pariwisata*. Jakarta: PT Gramedia Widisara.
- Jang, S., Bai, B., Hu, C., & Wu, C-M. E. (2009). Affect, travel motivation, and travel intention: A senior market. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 33(1), 51–73.
- Kementerian Pariwisata. (2014). *Statistik Profil Wisatawan Nusantara*. [Online]. Diakses dari: <http://www.kemenpar.go.id>
- Kim, S., & Prideaux, B. (2005). Marketing Implications Arising From a Comparative Study of International Pleasure Tourist Motivations And Other Travel-Related Characteristics of Visitors To Korea. *Tourism Management*, 26(3), 347–357.
- Medlik, S and A. Lockwood (eds.), (1993). *Tourism and Hospitality in the 21st Century*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Pitana, I G & Gayatri, P. G. (2005). *Sosiologi Pariwisata*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Richard & Wilson (2000). *Niche Tourism: Contemporary Issues, Trends and Cases*. diedit oleh Marina Novelli. Routledge.
- Santoso, S. (2006). *Seri Solusi Bisnis Berbasis TI: Menggunakan SPSS untuk Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Wibisono, J. (2013). *Motivasi Berwisata dan Faktor Penariknya*. [Online]. Tersedia di: <http://www.jeffreywibisono.com> [diakses 20 November 2017]

Yoon, Y., & Uysal, M. (2005). An Examination of The Effects of Motivation And Satisfaction on Destination Loyalty: A Structural Model. *Tourism Management*, 26, 45-56.