

## ***Workplace spirituality* kaitannya dengan kinerja pegawai di kantor pos Yogyakarta**

**Muhammad Fauzan Ajun Pratama**

Fakultas Psikologi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

**Indriyati Eko Purwaningsih**

Fakultas Psikologi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

**Rini Eka Sari**

Fakultas Psikologi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Naskah masuk:  
25-Agustus-2023

Naskah diterima:  
30-September-2023

Korespondensi:  
rini.sari@ustjogja.a  
c.id

**Abstract:** *This study aims to empirically test workplace spirituality in relation to employee performance at the Yogyakarta Post Office. There is a positive relationship between workplace spirituality and the performance of Yogyakarta Post Office employees. The higher the spirituality workplace at the Yogyakarta Post Office, the higher the level of performance. The subjects of this study were employees of the Yogyakarta Post Office. The number of subjects in this study were 55 employees. The measurement tools used are the workplace spirituality scale and employee performance scale. The analysis technique for testing the hypothesis uses Spearman rho correlation analysis with the help of the SPSS 16.0 for windows program. The results showed a correlation coefficient of  $r_{xy} = 0.566$  with  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), thus it can be concluded that there is a positive relationship between workplace spirituality and the performance of Yogyakarta Post Office employees.*

**Keywords:** *Employee Performance, Post Office, Workplace Spirituality*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik workplace spirituality kaitannya dengan kinerja pegawai di Kantor Pos Yogyakarta. Ada hubungan positif workplace spirituality dengan kinerja pada pegawai Kantor Pos Yogyakarta. Semakin tinggi workplace spirituality di Kantor Pos Yogyakarta maka tinggi pula tingkat kinerjanya. Subjek penelitian ini adalah pegawai Kantor Pos Yogyakarta. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 55 pegawai. Alat ukur yang digunakan adalah skala workplace spirituality dan skala kinerja pegawai. Teknik analisis untuk uji hipotesis menggunakan analisis korelasi spearman rho dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,566$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara workplace spirituality dengan kinerja pegawai Kantor Pos Yogyakarta.

**Kata kunci:** Kantor Pos, Kinerja Pegawai, *Workplace Spirituality*

### **Pendahuluan**

Setiap organisasi publik, pemerintah, maupun organisasi bisnis membutuhkan sumber daya manusia (pegawai) demi keberlangsungan hidup organisasi yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Pegawai berfungsi sebagai sumber daya manusia yang menjalankan seluruh aktivitas operasional organisasi agar dapat

merealisasikan tujuan, visi, dan misinya secara optimal. Artinya organisasi memerlukan pegawai yang mempunyai kerelaan melaksanakan tugas lebih dari deskripsi/target pekerjaan yang diberikan oleh organisasi yang biasa disebut kinerja pegawai. Kantor Pos Yogyakarta dituntut untuk mencapai target perusahaan yang cukup tinggi karena fakta yang

terjadi saat ini adalah adanya persaingan jasa pengiriman barang yang cukup ketat, ada beberapa perusahaan yang eksis dalam bisnis jasa pengiriman barang di Indonesia antara lain JNE, J&T, SiCepat, TIKI, DHL, Ninja Express, FedEx, SAP, Cipaganti dan lain-lain selain Pos Indonesia, sehingga Pos Indonesia harus bisa meningkatkan kinerja perusahaan semaksimal mungkin agar dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan maupun untuk bisa bersaing dengan para kompetitornya. Kinerja pegawai menurut Masram dan Mu'ah (2018) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan data dari Kantor Pos Yogyakarta, didapat data bahwa kinerja pegawai Kantor Pos Yogyakarta belum memenuhi target, hal tersebut dapat diketahui melalui data hasil kinerja yang sudah dirangkum dan direrata berdasarkan aspek-aspek penilaian yang dibuat oleh Kantor Pos Pusat. Kinerja yang belum memenuhi target tersebut dipengaruhi oleh cukup tingginya standar-standar penilaian kinerja yang dibuat oleh Kantor Pos Pusat demi mendapatkan kinerja perusahaan yang optimal dan dapat bersaing dengan jasa pengiriman lain. Selain karena faktor tersebut, ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah *workplace spirituality*.

Pradhan dan Jena (2016) mendefinisikan *workplace spirituality* sebagai iklim psikologis dimana orang-orang memandang dirinya memiliki kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam suatu komunitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Pradhan dan Jena (2016), diantaranya adalah *meaningful works* (pekerjaan yang bermakna), *sense of community* (rasa kebersamaan), dan *alignment organization values* (keselarasan dengan nilai organisasi).

Setiap pegawai dalam suatu perusahaan dalam bekerja harus dilandasi dengan *workplace spirituality* yang kuat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Aspek-aspek dalam *workplace spirituality* dapat berpengaruh ke kinerja pegawai seperti *meaningful works* atau pekerjaan yang bermakna merujuk pada pekerjaan yang memberikan makna dan tujuan yang jelas bagi individu yang melakukannya. Pekerjaan yang bermakna dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta menghasilkan kinerja yang lebih baik seperti pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target, maupun dapat menetapkan prioritas pekerjaan dengan baik (Pradhan dan Jena, 2016).

*Sense of community* atau rasa kebersamaan mencerminkan perasaan individu

bahwa ia menjadi bagian dari suatu komunitas, di mana ia merasa dihargai, didukung, dan memiliki koneksi emosional dengan orang-orang di sekitarnya. Hal ini akan mendorong individu untuk melakukan perilaku kerja produktif, mengingat adanya dukungan dari komunitas untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif dan efisien, serta mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Pradhan dan Jena, 2016). Semakin peduli pegawai dengan rekan kerjanya, semakin memberikan dukungan satu sama lain di perusahaan, maka pegawai semakin bersedia melakukan pekerjaan menantang, pegawai semakin banyak mengambil pekerjaan tambahan yang diberikan perusahaan, serta pegawai semakin mampu mengembangkan kemampuan baru terkait dengan pekerjaannya.

Dampak positif kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh aspek *alignment organization values* (keselarasan dengan nilai organisasi), aspek tersebut memiliki arti bahwa pegawai memiliki rasa keselarasan yang kuat antara nilai-nilai pribadi dengan tujuan, visi, dan misi organisasinya, dengan demikian aspek tersebut dapat berdampak positif pada kinerja kontekstual, yang mencakup perilaku pegawai yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik (Pradhan dan Jena, 2016). Ketika pegawai merasa bahwa nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai pribadi mereka, mereka lebih cenderung termotivasi dan terlibat

dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kontekstual mereka.

Selain fakta *workplace spirituality* di atas, peneliti juga menemukan beberapa fakta lapangan mengenai *workplace spirituality* pegawai diantaranya adalah beberapa budaya kerja pegawai diantaranya adalah budaya keakraban, yaitu hubungan yang akrab antara satu pegawai dengan pegawai yang lain, sehingga hal tersebut dapat sangat membantu para pegawai dalam berkomunikasi satu sama lain dalam hal pekerjaan atau dalam hal yang lain, tentu budaya tersebut dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja dan membuat pekerjaan yang dikerjakan menjadi lebih bermakna (*meaningful works*), yang kedua adalah budaya kekeluargaan, keakraban yang terjalin dalam waktu yang lama dapat membentuk rasa kekeluargaan dalam suatu hubungan sosial di lingkungan pekerjaan, budaya kekeluargaan ini membuat pegawai Kantor Pos Yogyakarta memiliki hubungan yang mendalam satu sama lain dengan melibatkan perasaan yang tulus dalam setiap kegiatan yang ada di lingkungan pekerjaan (*sense of community*), dan yang ketiga adalah budaya etos kerja, budaya etos kerja ini terbentuk dari dua budaya sebelumnya, ketika pegawai sudah merasakan kenyamanan dalam lingkungan pekerjaannya maka secara otomatis pegawai akan menyatu dalam lingkungan kerja tersebut dan membuat pegawai memiliki

keselarasan antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai perusahaan tempat pegawai bekerja (*alignment organization values*), pegawai tidak akan segan-segan menambah jam kerja demi menyelesaikan pekerjaan, dan semua itu dilakukan dengan tulus karena mereka sudah menyatu dengan nilai-nilai perusahaan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas ditemukan bahwa *workplace spirituality* merupakan salah satu faktor individual yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Penulis ingin meneliti mengenai *workplace spirituality* kaitannya dengan Kinerja di Kantor Pos Yogyakarta.

## Metode

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pos Yogyakarta yang berjumlah 55 orang dari 9 divisi yang berbeda, mulai dari divisi Bagian Audit, divisi Bagian Operasi Kurir, divisi Bagian Solusi Teknologi, divisi Bagian Pelayanan Outlet dan Operasi Cabang, divisi Bagian Sumber Daya Manusia dan Dukungan Umum, divisi Bagian Keuangan dan Aset, divisi Bagian Penjualan Ritel dan Kemitraan, divisi Bagian Penjualan Bisnis Jasa Keuangan, dan divisi Bagian Penjualan Korporat Kurir dan Logistik.

Pengumpulan data dilakukan

menggunakan metode tes dengan cara membagikan skala dari dua variabel yang ada, alat ukur yang digunakan dalam pengambilan data untuk kedua variabel kinerja pegawai dan *workplace spirituality* adalah dengan menggunakan skala kinerja pegawai dan skala *workplace spirituality*.

Penelitian ini bersifat korelasional yaitu analisis dalam statistik yang dipakai untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif yaitu *workplace spirituality* dan kinerja pegawai. Perhitungan koefisien reliabilitas dalam penelitian menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik statistik korelasi *spearman rho* dengan bantuan analisis data menggunakan program SPSS *for windows*.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Berdasarkan hasil analisis data dan kategorisasi pada skala *workplace spirituality* berada pada kategori tinggi, sebanyak 65,5% (36 dari 55 subjek penelitian). Begitu pula pada skala kinerja pegawai berada pada kategori tinggi pula sebanyak 76,4% (42 dari 55 subjek penelitian).

Tabel 1. Kategorisasi *Workplace Spirituality* dan Kinerja Pegawai

Variabel	<i>Workplace Spirituality</i>	F	%	Kinerja Pegawai	F	%
Sangat Tinggi	$\geq 118$	11	20	$\geq 102$	10	18,2

<b>Tinggi</b>	<b>95 &lt; x ≤ 117</b>	<b>36</b>	<b>65,5</b>	<b>84 &lt; x ≤ 101</b>	<b>42</b>	<b>76,4</b>
Sedang	73 < x ≤ 95	8	14,5	66 < x ≤ 84	3	5,4
Rendah	50 ≤ x ≤ 73	0	0	57 ≤ x ≤ 66	0	0
Sangat Rendah	≤ 49	0	0	≤ 56	0	0
Total		55	100	Total	55	100

Sebelum analisis data, dilakukan dengan teknik analisis korelasi *spearman rho*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji korelasi. Uji asumsi dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

### Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data dari masing-masing variabel penelitian. Hasil analisis uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel kinerja pegawai berdistribusi tidak normal yaitu dengan nilai K-SZ sebesar 1,444 dengan Sig sebesar 0,031 dan variabel *workplace spirituality* berdistribusi normal yaitu dengan nilai K-SZ sebesar 0,845 dengan Sig sebesar 0,473.

### Uji Linieritas

Uji linearitas berguna untuk melihat apakah garis lurus dapat ditarik dari sebaran data variabel bebas dan variabel tergantung. Standar yang digunakan dalam sebuah penelitian sehingga dapat dikatakan linear yaitu apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* menunjukkan  $p > 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai F *deviation from*

*linearity* = 65,039 dengan  $p = 1,548$ . Maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel tergantung.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik *spearman rho* dikarenakan distribusi data variabel tergantungnya tidak normal. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi  $p < 0,05$  dan sebaliknya jika  $p > 0,05$  maka hipotesis ditolak. Hasil analisis menunjukkan koefisien  $r_{xy} = 0,566$ ,  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima, dengan kata lain ada hubungan positif antara *workplace spirituality* dengan kinerja pegawai Kantor Pos Yogyakarta. Dari hasil uji ini juga diperoleh koefisien determinan sebesar  $= 0,566^2 \times 100 = 32,036$ , dengan demikian sumbangan variabel *workplace spirituality* terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 32,036%. Dapat disimpulkan ada sumbangan efektif.

### Pembahasan

Hasil uji korelasi membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *workplace*

*spirituality* dengan kinerja pegawai Kantor Pos Yogyakarta. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Diterimanya hipotesis ini dapat membuktikan ada hubungan positif antara *workplace spirituality* dengan kinerja pegawai Kantor Pos Yogyakarta. Semakin tinggi *workplace spirituality* pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut, dan semakin rendah *workplace spirituality* pegawai, semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Hal ini membuktikan bahwa *workplace spirituality* menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang mempunyai spiritualitas kerja semakin tinggi, yang berarti bahwa apabila pekerjaan pegawai yang semakin bermakna, rasa kebersamaan di tempat kerja yang semakin tinggi, serta semakin selaras nilai-nilai pribadi yang dianut pegawai dengan nilai-nilai organisasi di mana mereka bekerja yang merupakan cerminan semakin tingginya spiritualitas pegawai di tempat kerja, maka pegawai tersebut semakin baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerjanya juga semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Hastomi dan Riduwan, 2016).

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian sebelumnya dari Karnia, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di

PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai, dengan menunjukkan koefisien regresi = 0.542 dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), artinya apabila spiritualitas di tempat kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawainya juga semakin tinggi. Lalu didukung juga oleh penelitian dari Fanggal, dkk (2019) yang melakukan penelitian berjudul “*The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance (Perspective of Islamic Work Ethics Case Study on BTPN Syariah Kupang)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi = 0.776, dengan nilai  $p$  value (probabilitas) = 0.000 ( $p < 0.05$ ). Artinya semakin baik spiritualitas pegawai di tempat kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Dan dari penelitian Heru (2018) dengan judul penelitiannya “*Analysis of The Relationship Between Workplace Spirituality and Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif karena nilai  $r_{xy} = 0.513$ , dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Hal ini berarti semakin baik spiritualitas pegawai di tempat kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Aspek-aspek dari *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja pegawai,

diantaranya adalah aspek *meaningful works* berpengaruh terhadap kinerja tugas seperti hubungan keakraban antar pegawai yang membuat pegawai saling bisa berkomunikasi dengan sangat baik sehingga dapat membantu para pegawai dalam hal pekerjaan atau dalam hal yang lain, *sense of community* berpengaruh terhadap kinerja kontekstual seperti rasa kekeluargaan yang terbentuk di lingkungan perusahaan, hal ini membuat pegawai Kantor Pos Yogyakarta memiliki hubungan yang mendalam satu sama lain dengan melibatkan perasaan yang tulus dalam setiap kegiatan, tentu hal ini dapat membentuk kekompakan satu pegawai dengan pegawai lain demi berkontribusi pada tujuan perusahaan, dan *alignment organization values* berpengaruh terhadap perilaku kerja produktif seperti pegawai memiliki etos kerja yang didasarkan pada kenyamanan suasana kerja, tentu etos kerja ini berbeda dari etos kerja yang terbentuk karena ambisi, ketika etos kerja pegawai terbentuk dari kenyamanan suasana kerja maka secara otomatis pegawai akan menyatu dalam lingkungan kerja tersebut dan membuat pegawai memiliki keselarasan antara nilai-nilai pribadi mereka dengan nilai-nilai perusahaan tempat mereka bekerja, mereka tidak akan segan-segan menambah jam kerja demi menyelesaikan pekerjaan, dan semua itu dilakukan dengan tulus karena mereka sudah menyatu dengan nilai-nilai perusahaan,

sehingga pegawai secara sukarela meningkatkan kesejahteraan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data dan kategorisasi kinerja pegawai dan *workplace spirituality* didapatkan kedua skala variabel tersebut mendapatkan kategori yang tinggi, hal tersebut membuktikan bahwa kinerja pegawai dan *workplace spirituality* dari pegawai Kantor Pos Yogyakarta sudah tergolong tinggi jika ditinjau dari aspek-aspek pada kedua variabelnya.

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *workplace spirituality* dengan kinerja pada pegawai Kantor Pos Yogyakarta. Hal ini berarti ada hubungan positif yang signifikan antar kedua variabel tersebut.

### Daftar Rujukan

- Fanggidae, R.E. (2017). The Influence of Spirituality Workplace to Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Global J. Bus. Soc. Sci. Review*, 5, 3, 170-176.
- Fanggidae, R.E., Kurniawati, M., & Bahweres, H. (2020). The Effect of Workplace Spirituality and Employee (Perspective of Islamic Work Ethics Case Study on BTPN Syariah, Kupang), *Business and Management Research Performance*, 4, 143, 234-239.
- Hastomi, F. & Riduwan, A. (2016). Pengaruh Anggaran Partisipatif dan Workplace

Spirituality Terhadap Kinerja Karyawan.  
Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 5, 11,  
1-15.

Heru, S. (2018). The Effect of Talent Management on Commitment to Change in Employees. *Eurasia: Economics & Business*, 1, 7, 42-47.

Karnia, K., Suwarsi, S., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6, 1, 230-234.

Masram & Mu'ah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Daya Saing*. Depok: Rajawali Pers.

Pradhan, R.K. & Jena, L.K. (2016). Workplace Spirituality and Employee Job Behavior: An Empirical Investigation in Indian Manufacturing Organization. *Paradigm*, 20, 2, 1-17.