

Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri

Nabilah Zulfiana, Arisyahidin, Ratna Dewi Mulyaningtyas

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

email: nabilahzulfiana@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to know the of quality of work life, to know the workplace spirituality, to know the employee performance, and the effect of quality of work life and workplace spirituality to work employee performance at Nurul 'Ula Kota Kediri Educational Institution Kediri City. The population of this study consists of all employees at the institution, totaling 40 employees, with a saturated sample of 40 employees. The research employs a quantitative method, with data collected from respondents using questionnaires. After data collection, the data was processed using SPSS and analyzed using multiple linear regression. The result indicated that the quality of work life influence employee performance, however the effect is in the opposite direction or negatively correlated, workplace spirituality has a positive influence on employee performance, quality of work life and workplace spirituality have a simultaneous influence on employee performance at Nurul 'Ula Kota Kediri Educational Institution. However, while quality of work life has an influence on employee performance at the institution.

Keywords: *Performance, Quality of work life, Workplace spirituality.*

Latar Belakang Teoritis

Sebuah organisasi adalah tempat di mana sejumlah orang berkumpul dan bekerja sama secara terstruktur, teratur, dan terarah untuk mencapai suatu tujuan. Di dalam organisasi, setiap anggota akan berusaha mencapai tujuan tersebut dengan menggunakan segala kemampuan dan prestasi yang dimilikinya. Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci yang sangat penting dalam organisasi, tidak dapat dipisahkan baik itu dalam konteks institusi maupun perusahaan (Restu, 2021). Hakikatnya, sumber daya manusia adalah orang-orang yang dimanfaatkan dalam organisasi sebagai perencana, penggerak dan pelaksana untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam pengelolaan yang baik sumber daya manusia sangat penting untuk diprioritaskan baik ketersediaan maupun kemampuan atau kompetensinya. Kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia juga penting dalam mendukung hasil dan tujuan organisasi. Perkembangan teknologi yang terus berlangsung dengan cepat, organisasi tidak bisa hanya diam dan harus beradaptasi dengan perubahan zaman yang dinamis. Konteks kemajuan yang sangat pesat di berbagai bidang, penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi sangat krusial. Kemahiran manajerial yang baik harus

ditunjukkan dan dipertahankan secara konsisten.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan dari penilaian kinerja yaitu untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang harus mendapatkan perhatian khusus dari organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) yaitu pengetahuan, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, keadilan dan kemampuan, lingkungan kerja, motivasi kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, budaya kerja, rancangan kerja dan kepuasan kerja.

Arifin (2012) mengatakan adanya kualitas kehidupan kerja juga mendorong keinginan individu untuk tetap berada dalam suatu organisasi, karena kualitas kehidupan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi. Menurut Monica (2019) individu yang menunjukkan kualitas kehidupan kerja yang tinggi terlihat dari dedikasi dalam bekerja, tingkat semangat yang tinggi, optimalisasi penggunaan waktu kerja, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Sebaliknya individu dengan kualitas kehidupan kerja yang rendah dapat dikenali dari sikap

yang seringkali malas, penurunan semangat dalam menyelesaikan tugas, serta kecenderungan untuk melamun dan terlibat dalam kegiatan di luar jam kerja yang sedang berlangsung. Kualitas hidup individu dalam dunia kerja dapat dianggap baik apabila lingkungan kerja bersifat demokratis, yang berarti bahwa semua anggota tim memiliki peluang untuk berpartisipasi dan memberikan masukan guna kemajuan organisasi. Ketika individu terlibat secara optimal dalam pekerjaannya, motivasi kerja akan meningkatkan secara tidak langsung, mengurangi kecenderungan untuk menghabiskan waktu dengan tidak produktif, sehingga hasil pekerjaan mencapai standar yang sangat baik dalam hal kualitas dan kuantitas. Menurut Cascio (2008) kualitas kehidupan kerja mempunyai sembilan dimensi yaitu partisipasi sumber daya manusia, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan lingkungan kerja, kompensasi yang layak, dan kebanggaan.

Ashmos & Duchon (2000) memberikan pengertian secara lebih sistematis tentang spiritualitas di tempat kerja, yakni pemahaman diri pekerja sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan 'makanan' berupa pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya dan mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain di tempat kerja. Dengan spiritualitas di tempat kerja, karyawan lebih memiliki 'nilai' dalam pekerjaan, mengurangi tingkat ketakutan atau stres, hingga mampu berkomitmen tinggi pada pekerjaan. (Muhammad Shobi, et. Al, 2020). Milliman et al. (2003) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempunyai 3 dimensi, yaitu *meaningful work* atau pekerjaan yang berarti, *alignment with organizational value* atau keselarasan dengan nilai organisasi atau keselarasan antar nilai organisasi dan individu, dan *community* atau komunitas.

Salah satu jenis organisasi yang ada yaitu lembaga pendidikan. Dalam lembaga pendidikan, karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling mendasar dan memiliki peran dalam mensukseskan organisasi dan meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan dedikasi yang tinggi. Diharapkan

karyawan dapat berikap kreatif dan inovatif, serta mampu menciptakan ide-ide baru yang bermanfaat untuk organisasi. Kemampuan mereka dalam meningkatkan mutu pendidikan juga sangat tergantung pada kesejahteraan mereka. Meskipun perencanaan yang matang telah dilakukan, namun kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan menjadi faktor krusial yang dapat mempengaruhi hasil akhir dalam mencapai standar pendidikan yang diharapkan. Kehidupan kerja yang memadai akan membawa dampak positif dalam berbagai aspek, termasuk rasa nyaman, kepuasan relatif, dan kesempatan untuk terus berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk sikap dan perilaku kerja individu.

Organisasi pendidikan yang akan diteliti yaitu MTs Nurul 'Ula Kota Kediri. MTs Nurul 'Ula Kota Kediri merupakan lembaga pendidikan swasta dengan jenjang MTs dan berada di bawah naungan Kementerian Agama. MTs Nurul 'Ula Kota Kediri berada di Jl. Joyoboyo Gang I, No. 4, Desa Jamsaren, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri. Peneliti melakukan observasi awal di MTs Nurul 'Ula Kota Kediri menunjukkan adanya kualitas kehidupan kerja yang cukup baik pada guru dan tenaga kependidikan di madrasah tersebut. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya sikap tanggung jawab pada penyelesaian tugasnya, selalu dilibatkan dalam segala kegiatan yang ada di sekolah seperti di ikut sertakan dalam rapat untuk meningkatkan kemajuan sekolah, dilibatkan dalam mempersiapkan akreditasi sekolah, dan mendampingi siswa mengikuti perlombaan di luar sekolah. Selanjutnya, komunikasi yang dilakukan di MTs Nurul 'Ula Kota Kediri bersifat terbuka dan saling mempercayai sesama rekan kerja, jika ada suatu permasalahan dengan kepala madrasah atau pun rekan kerja dapat diselesaikan dengan baik dan secara kekeluargaan. Pada saat proses melaksanakan tugas, para guru dan tenaga kependidikan saling membantu satu sama lain. Sehingga, lingkungan yang ada dalam madrasah memberikan rasa aman dan nyaman kepada para guru dan tenaga kependidikan. Disamping itu tak jarang pula ditemui permasalahan yang tidak memenuhi standar yang diberikan oleh karyawan, seperti

keterbatasan tenaga kerja, beban kerja yang berlebihan, keterbatasan pengembangan karir dan keterbatasan dalam peningkatan kesejahteraan seperti kompensasi karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas diperlukan penelitian lebih lanjut dan penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri Kota Kediri.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan lembaga pendidikan Nurul Ula. Sampel penelitian ini diambil menggunakan teknik sampel jebuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 40 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan menggunakan alat ukur skala likert. Skala likert dengan 5 alternatif jawaban berisikan poin sangat setuju (SS), setuju (S), Cukup setuju (C), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Alat ukur yang digunakan penelitian ini adalah skala kualitas kehidupan kerja terosi menurut Cascio (2008) kualitas kehidupan kerja mempunyai sembilan dimensi yaitu partisipasi sumber daya manusia, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan lingkungan kerja, kompensasi yang layak, dan kebanggaan. Spiritualitas di tempat kerja dari Milliman (2003) yaitu *Meaningful work* (Pekerjaan yang berarti), *Alignment with organizational value* (keselarasan dengan nilai organisasi atau keselarasan antar nilai organisasi dan individu), dan *Community* (Komunitas). Kinerja karyawan dari Kasmir (2016) yaitu Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), dan Hubungan antara karyawan.

Uji validitas digunakan peneliti untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pernyataan tersebut dinyatakan valid atau suatu butir pernyataan dianggap valid jika koefisiensi korelasi melebihi 0,3 dan nilai signifikansi di bawah 0.05. Menurut Sugiyono (2017), suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur menggunakan perangkat lunak SPSS, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan dipercaya serta tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode ini suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha >0,60.

Teknis analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterodaktisitas, dan auto korelasi. Selanjutnya, menggunakan analisis linear regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Dan Pembahasan

Data yang telah didapatkan kemudian dilakukan analisis data. Analisis data penelitian ini menggunakan SPSS versi 22.0 *for windows*. Hasil analisis data didapatkan sebagai berikut.

Tabel 1. Deskriptive Statistics Kualitas Kehidupan Kerja

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Dev.</i>
Kualitas Kehidupan Kerja	40	3.0	5.0	3.75	.543
Partisipasi Karyawan		2.0	5.0	3.78	.724
Pengembangan Karir		2.0	5.0	3.84	.664
Penyelesaian Konflik		2.5	4.5	3.73	.595
Komunikasi		3.0	5.0	4.20	.564
Kesehatan Kerja		2.0	5.0	3.81	.573
Keselamatan dalam Melakukan Pekerjaan		3.0	5.0	4.05	.540
Kompensasi yang Layak		3.0	5.0	3.72	.609

Hasil tabel 1 dapat dilihat bahwa diperoleh hasil dengan nilai rata-rata jawaban pada

variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 3.75, nilai tertinggi variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 5.0, nilai terendah sebesar 3.0, dan nilai standar deviasi sebesar 0.543. Sehingga distribusi data merata dengan penyimpangan data relative kecil. Hasil rata-rata indikator variabel kualitas kehidupan kerja komunikasi dan keselamatan lingkungan di dalam melakukan pekerjaan memiliki nilai $4 < x < 4.5$ artinya indikator tersebut dapat dikatakan baik menuju sangat baik. Sedangkan indikator partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, kesehatan kerja dan kompensasi memiliki nilai $3.5 < x < 4$ artinya indikator tersebut dapat dikatakan sedang mendekati baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja di lembaga pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi pengaruh tersebut berbeda arah pengaruh atau berlawanan arah. Sehingga hasil empiris penelitian ini tidak konsisten secara arah dengan teori Cascio (2008) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah kondisi dimana seseorang merasa aman dan puas dengan lingkungan kerjanya. Kondisi ini dapat meningkatkan kerja individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga tidak mendukung penelitian Rifky, Neti, dan Winda (2017) yang menunjukkan pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan pada kualitas kehidupan kerja di lembaga pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri indikator seperti beban kerja yang berlebihan dan kurangnya tenaga kerja, terbatasnya fasilitas kerja, keterbatasan peluang untuk pengembangan karir dan kompensasi yang menjadi kendala yang dirasakan karyawan. Akan tetapi, dengan kondisi tersebut tetap menyelesaikan tugas yang diemban karena untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Pertama, karyawan baik itu guru ataupun tenaga pendidikan harus menangani tugas yang terlalu banyak, seperti mengajar dengan jam yang padat, mempersiapkan akreditasi, serta mendampingi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, maka berisiko mengalami kelelahan fisik dan mental, karena beban yang

tidak seimbang sehingga menurunkan produktivitas, semangat dan kinerja karyawan. Kedua, kurangnya peluang untuk mengikuti pelatihan atau mengembangkan kompetensi diri membuat karyawan merasa stagnan, seperti kurangnya mengikuti pertemuan Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP) sehingga mengurangi motivasi guru untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas kerja dalam ham mengajar dan kurangnya interaksi dan komunikasi guru antar madrasah lain dan kurangnya mengikuti pertemuan Kemenag sehingga kurangnya interaksi dan komunikasi dalam informasi pengembangan madrasah. Ketiga, jika kompensasi atau penghargaan yang diterima atas prestasi yang dilakukan tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan akan menimbulkan ketidakpuasan dan membuat karyawan merasa tidak dihargai. Sehingga menurunkan kinerja yang dilakukan seperti halnya tidak terselesaikannya tugas dengan tepat waktu dan merasa tidak semangat dalam bekerja. Keempat, fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti ruang kerja yang kurang nyaman, kurangnya alat bantu pembelajaran, dan akses terbatas pada teknologi dapat menghambat efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Ketika kualitas kehidupan kerja kurang optimal, akan berdampak pada kinerja karyawan baik dari guru ataupun tenaga kependidikan. Guru menjadi kurang fokus saat mengajar, dan kurang kreatif dalam menyusun metode pembelajaran, atau kehilangan semangat dalam mendampingi siswa. Sementara, tenaga kependidikan menjadi kurang sigap dalam menjalankan tugas administratif, sehingga memengaruhi kelancaran operasional.

Hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa dalam kondisi di lembaga pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri karyawan tetap melaksanakan dan menyelesaikan tanggungjawab serta kewajibannya. Adapun hasil empiris yang ditemukan sebagai pendorong karyawan tetap bekerja dengan baik. Pertama, sebagai karyawan memiliki rasa tanggung jawab moral dan profesional untuk mencerdaskan generasi muda, memahami tugas yang diemban bukan hanya sebagai pekerjaan administrative atau mengajar, namun juga bagian dari pengabdian untuk

membangun masa depan siswa. Kedua, kepuasan kerja yang muncul ketika melihat perubahan positif siswa berkembang, sukses dan menunjukkan prestasi sehingga menjadikan motivasi tersendiri untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketiga, karyawan tetap bekerja dengan harapan bahwa kondisi di lembaga pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri akan terus membaik, sehingga karyawan tetap berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Keempat, rasa solidaritas yang menciptakan lingkungan kerja saling membantu dan mendukung. Kelima, karyawan di lembaga pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri bekerja dengan ikhlas dan menganggap pekerjaan sebagai bentuk ibadah. Secara garis besar hal tersebut dilakukan karena guru yang mengajar telah memiliki sertifikasi dan berstatus sebagai PNS sehingga menunjukkan profesionalisme dan komitmen tinggi dalam menjalankan tugasnya. Memotivasi untuk mencerdaskan siswa tidak hanya datang dari tanggung jawab sebagai seorang pendidik, tetapi juga dari nilai pengabdian dan loyalitas terhadap dunia pendidikan.

Berdasarkan hasil deskriptif statistik dijelaskan bahwa komunikasi menjadi indikator yang paling berpengaruh pada kualitas kehidupan kerja di lembaga pendidikan Nurul Ula. Hal tersebut ditunjukkan dengan karyawan diberikan kebebasan untuk bebas berkomunikasi dan berbicara tatap muka antar karyawan dan, kepala madrasah dan karyawan. Selain bertatap muka, komunikasi juga dapat dilakukan dengan telepon dan *chat* di grup sekolah untuk menyampaikan informasi sekolah ataupun berbagi informasi lainnya. Hal ini juga sesuai dengan penelitian (Ira, 2022) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi pemimpin untuk menyampaikan ide dan gagasan dalam penciptaan dan peneliharaan sistem pengukuran kinerja.

Kualitas kehidupan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berkontribusi dalam peningkatan kualitas saat bekerja. Oleh karena itu kualitas kehidupan kerja perlu terus ditingkatkan untuk memastikan kinerja mereka tetap optimal dalam sebuah organisasi. Upaya peningkatan ini dapat dilakukan

melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, keterbukaan dalam menyelesaikan konflik, komunikasi yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan, serta partisipasi aktif dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

Tabel 2. Deskriptive Statistics Spiritualitas di Tempat Kerja

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Dev.</i>
Spiritualitas di Tempat Kerja	40	4.0	5.0	4.23	.423
<i>Meaningful work</i>		3.75	5.00	4.38	.396
<i>Alignment with organizational value</i>		3.25	5.00	4.28	.478
<i>Community</i>		3.00	4.75	3.86	.459

Nilai rata-rata jawaban pada variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 4.23, nilai tertinggi 5.0, nilai terendah 4.0, dan nilai standar deviasi sebesar 0.423 sehingga distribusi data merata dengan penyimpangan data rendah. Hasil rata-rata indikator variabel spiritualitas di tempat kerja *meaningful work* dan *alignment with organizational value* memiliki nilai $4 < x < 4.5$ artinya indikator tersebut dapat dikatakan baik menuju sangat baik. Sedangkan indikator *community* memiliki nilai $3.5 < x < 4$ artinya indikator tersebut dapat dikatakan sedang mendekati baik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengkonfirmasi teori Ashmos & Duchon (2012) yang menyatakan bahwa karyawan mempunyai batin supaya dapat menjaga dan memelihara pekerjaan yang berarti di dalam lingkup organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Nurgazali dan M. Iqbal (2023) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja akan meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung dengan kondisi karyawan yang ada di lembaga pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri dalam beberapa aspek. Pertama, rasa syukur atas pekerjaan yang dimiliki menjadi nilai yang ditanamkan kepada seluruh karyawan. Karyawan didorong untuk melihat pekerjaan mereka sebagai bentuk

ibadah dan kontribusi nyata bagi perkembangan pendidikan generasi muda. Sehingga menciptakan kinerja yang ikhlas dan penuh dedikasi. Kedua, doa bersama setiap pagi yang dilakukan karyawan dan siswa untuk memulai aktivitas. Kegiatan ini tidak hanya membangun hubungan spiritualitas dengan Tuhan, tetapi juga menciptakan rasa kebersamaan dan semangat kerja bersama. Ketiga, tanggung jawab terhadap tugas dan amanah. Setiap karyawan memahami bahwa tugas yang diemban adalah amanah yang harus diselesaikan dengan baik. Hal ini terlihat dari dedikasi mereka dalam menyelesaikan tugas, baik dalam mengajar, mendampingi siswa dalam perlombaan, maupun dalam kegiatan administratif seperti persiapan akreditasi madrasah dan penilaian kinerja kepala madrasah.

Mengacu pada jawaban responden dan hasil penelitian hal tersebut pada indikator *meaningful work* atau pekerjaan yang berarti menjadi indikator paling berpengaruh pada spiritualitas di tempat kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya rasa syukur atas pekerjaannya, bertanggung jawab dengan pekerjaan, merasa hidup penuh dengan harapan, melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas, menjadikan doa sebagai bagian penting dalam hidup, dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Riza Islammityati (2022) yang menyatakan bahwa semakin tinggi makna positif yang dirasakan saat bekerja (*meaning positive in work*) akan berdampak semakin tingginya kemampuan karyawan dalam menciptakan ide-ide kreatif yang muncul dari diri karyawan.

Tabel 3. Deskriptive Statistics Kinerja Karyawan

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Dev.</i>
Kinerja Karyawan	40	3.0	5.0	4.03	.620
Kualitas		3.0	5.0	3.88	.627
Kuantitas		2.5	5.0	3.74	.554
Waktu		2.5	5.0	3.85	.652
Hubungan antar Karyawan		2.50	5.00	4.21	.647
Kualitas		3.0	5.0	3.88	.627

Nilai rata-rata jawaban pada variabel kinerja karyawan sebesar 4.03, nilai tertinggi 5.0, nilai

terendah 3.0 dan nilai standar deviasi sebesar 0.620. sehingga menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar dari pada nilai standar deviasi maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data merata dengan penyimpangan data rendah. Hasil rata-rata indikator variabel kinerja karyawan kualitas, kuantitas dan waktu memiliki nilai sebesar $3.5 < x < 4$ artinya item tersebut dapat dikatakan sedang mendekati baik.

Kinerja karyawan di lembaga pendidikan Nurul 'Ulla memiliki nilai rata rata yang baik menuju sangat baik. Menurut Nurul (2022) kinerja merupakan hasil yang dicapai dalam suatu pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan peran individu dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja ini didukung oleh kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hasil deskriptif statistik dijelaskan bahwa hubungan antar karyawan menjadi indikator yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan di lembaga pendidikan Nurul 'Ula. Hubungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tetapi juga meningkatkan produktivitas, motivasi, serta kualitas kerja para karyawan. Adapun beberapa kegiatan di lembaga pendidikan Nurul 'Ula untuk mempertahankan hubungan baik antar karyawan yaitu meningkatkan komunikasi yang transparan yaitu dengan cara mengadakan rapat rutin untuk membahas perkembangan dan kendala yang dihadapi. Rapat biasanya dilakukan setiap awal semester baru yang beragendakan penyampaian program sekolah, aturan sekolah baik dalam hal jam kehadiran, seragam sekolah, administrasi dan penyaluran aspirasi dari semua karyawan. Serta menyampaikan kendala yang dihadapi pada semester lalu. Adapula agenda rapat lainnya seperti, rapat kenaikan kelas yang dilakukan diakhir semester genap, rapat kelulusan, dan rapat untuk kegiatan madrasah. Lembaga pendidikan Nurul 'Ula juga mrnggunakan media komunikasi internal yaitu grup WhatsApp untuk berbagi informasi terkait pengumuman sekolah dan informasi umum lainnya. Nilai-nilai ukhuwah Islamiyah juga ditanamkan dengan berinteraksi sehari-hari,

seperti saling menghormati, tolong menolong, dan menjaga silaturahmi. Mengadakan diskusi kelompok untuk mencari solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi madrasah. dan juga mengadakan acara kebersamaan seperti rekreasi dan berziarah bersama untuk memperlerat hubungan antar karyawan.

Hasil Analisis Linier Regresi Berganda pada variabel kualitas kehidupan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di lembaga pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri ditunjukkan sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.644	3.170
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	723.116	2	361.558	40.363	.000 ^b
Residual	322.474	36	8.958		
Total	1045.590	38			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), SpiritualitasdiTempatKerja_X2, KualitasKehidupanKerja_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-3.962	5.432		-.729	.470
	KualitasKehidupanKerja_X1	-.237	.089	-.296	-2.657	.012
	SpiritualitasdiTempatKerja_X2	1.108	.129	.958	8.615	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

R_{square} yang dihasilkan sebesar 0.662 yang memberikan pengertian bahwa variabilitas perubahan variabel kinerja karyawan 66.2% dapat dijelaskan oleh variabilitas perubahan variabel kualitas kehidupan kerja dan spiritualitas di tempat kerja secara bersama-sama sedangkan sisanya 33.8% dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Koefisien determinasi R_{square} yang nilainya berkisar dari 0-1 menunjukkan ukuran akurasi model. Semakin besar R_{square} menunjukkan semakinkecil nilai e (simpangannya), yang padder prinsipnya model semakin mendekati data yang sebenarnya, dan dikatakan model semakin akurat, sehingga prediksi nilai variabel terikat oleh variabel bebas semakin tepat. Koefisien R sebesar 0.814 memberikan pengertian bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan spiritualitas di tempat kerja secara Bersama-sama 81.4% berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Bentuk hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang linier. Model regresi linier dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi *Unstandardized*

Kinerja Karyawan =

$-3.962 + (-0.237(\text{kualitas kehidupan kerja})) + 1.108 (\text{spiritualitas di tempat kerja})$

2. Koefisien Regresi *Standardized*

$-0.296 (\text{kualitas kehidupan karyawan}) + 0.958 (\text{spiritualitas di tempat kerja})$

Koefisiensi regresi tidak standar yang diperoleh dalam analisis b_0 (konstanta) sebesar -3.962 (negatif). Kualitas kehidupan kerja b_1 sebesar -0.237 (negatif), spiritualitas di tempat kerja b_2 sebesar 1.108 (positif) yang menunjukkan koefisien pengaruh marginal. Interpretasi koefisien ini memberikan pengertian bahwa setiap unit perubahan pada kualitas kehidupan kerja (X_1) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.237 dengan arah yang berlawanan. Artinya jika kualitas kehidupan kerja dinaikkan satu satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.237. Sedangkan setiap unit perubahan pada spiritualitas di tempat kerja (X_2) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1.108 dengan arah yang sama. Artinya jika spiritualitas di tempat kerja dinaikkan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1.108. Koefisiensi beta β standar yang diperoleh dari analisis ini kualitas kehidupan kerja -0.296

(negatif) dan spiritualitas di tempat kerja 0.958 (positif) yang memberikan pengertian bahwa setiap perubahan variabel bebas kualitas kehidupan kerja sebesar 29.6% berpengaruh nyata terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan dengan arah yang berlawanan.

Sedangkan koefisien beta β pada variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 0.958 (positif) memberikan pengertian bahwa setiap perubahan variabel bebas spiritualitas di tempat kerja 95.8% berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya secara parsial jika variabel bebas kualitas kehidupan kerja dan spiritualitas di tempat kerja ada peningkatan atau naik 1 unit, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar koefisien regresinya begitu pula sebaliknya setiap unit penurunan variabel bebas akan mengakibatkan penurunan variabel terikat sebesar koefisien regresinya.

Ketelitian model dapat diketahui dari nilai peluang (*p-value*) hasil uji F dan uji t pada ANOVA regresi. Uji F pada ANOVA adalah untuk menguji koefisiensi regresi secara serentak, sedangkan uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial, dan nilai peluang menunjukkan hubungan antar variabel yang dispesifikasikan oleh model bermakna atau tidak bermakna. Semakin kecil nilai peluang berarti model hubungan tersebut semakin signifikan. Analisis ini menghasilkan signifikansi pada uji F sebesar 0.000 sehingga bermakna hubungan antar variabel yang dispesifikasikan dalam model mempunyai peluang salah sebesar 0.0% (signifikan pada level 1%). Sedangkan signifikansi yang diperoleh dari uji t untuk konstanta sebesar 0.470, kualitas kehidupan kerja 0.012 dan spiritualitas di tempat kerja 0.000.

Koefisien-koefisien yang dihasilkan dari uji t regresi adalah koefisien regresi B dan koefisien korelasi β . Dari koefisien-koefisien dari uji t tersebut diperoleh signifikansi untuk konstanta b_0 sebesar 0.470, dengan demikian ketepatan diprediksi variabel kinerja karyawan dari konstanta mempunyai peluang salah sebesar 47% (tidak signifikan). Signifikansi uji t untuk b_1 kualitas kehidupan kerja sebesar 0.012, artinya bahwa ketepatan prediksi variabel kinerja karyawan dari kualitas kehidupan kerja mempunyai peluang salah

sebesar 1.2% (signifikan pada level 5%), pada signifikansi b_2 spiritualitas di tempat kerja sebesar 0.000, artinya mempunyai peluang salah sebesar 0.0% (signifikan).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan spiritualitas di tempat kerja secara statistik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di lembaga pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri. Sesuai dengan hasil penelitian Agustina et al. (2022) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawan yang bekerja sesuai dengan harapan. Namun, mendapatkan karyawan yang benar-benar bertanggung jawab terhadap pekerjaannya bukanlah hal yang mudah, mengingat setiap individu memiliki karakter dan sikap yang berbeda. Perbedaan ini menyebabkan variasi dalam pencapaian hasil kerja. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh partisipasi karyawan dalam tugas yang diberikan, manajemen konflik di lingkungan kerja, efektifitas komunikasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, pemberian kompensasi yang adil juga berkontribusi terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan.

Nurgazali, et al. (2023) juga menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Spiritualitas di tempat kerja berperan dalam menciptakan nilai dan makna dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan. Karyawan yang memiliki spiritualitas di tempat kerja yang tinggi cenderung merasa pekerjaannya lebih bermakna, bekerja dengan penuh keikhlasan, dan memiliki tanggung jawab moral yang kuat terhadap tugasnya. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap lembaga, serta mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik demi kepentingan bersama.

Hasil penelitian ini didukung dengan kondisi karyawan di lembaga pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri yang terlibat dalam kegiatan madrasah, bebas berkomunikasi, mempunyai kesempatan untuk menyampaikan keluhan, bertanggung jawab dengan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas, dan bersyukur dengan pekerjaannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di lembaga pendidikan Nurul Ula, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lembaga pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri, akan tetapi pengaruh tersebut berbeda arah pengaruh atau berlawanan arah. Hal tersebut dikarenakan adanya beberapa faktor yaitu beban kerja yang berlebihan karena kurangnya tenaga kerja, terbatasnya fasilitas kerja, keterbatasan peluang untuk pengembangan karir dan kompensasi yang tidak sesuai.
2. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di lembaga pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri Kota Kediri. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya rasa syukur atas pekerjaannya, bertanggung jawab dengan pekerjaan, merasa hidup penuh dengan harapan, melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas, menjadikan doa sebagai bagian penting dalam hidup, dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya.
3. Kinerja karyawan di lembaga Nurul 'Ula sudah dikatakan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya rapat rutin, adanya grup komunikasi internal, adanya kegiatan bersama, ditanamkannya ukhuwah Islamiyah dan adanya diskusi bersama untuk menyelesaikan permasalahan madrasah.
4. Kualitas kehidupan kerja dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di lembaga pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan spiritualitas di tempat kerja saling mendukung serta memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan spiritualitas di tempat kerja di lembaga

pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri Kota Kediri dan untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Kualitas kehidupan kerja di Lembaga Pendidikan Nurul 'Ula Kediri di harapkan mampu untuk terus berinovasi dan melakukan perubahan agar madrasah dapat berkembang sesuai dengan yang diharapkan. Seperti menyediakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan memperbaiki fasilitas yang mendukung kenyamanan dan produktifitas karyawan, mengelola beban kerja agar lebih proporsional dengan memberi dukungan administratif dan sumber daya yang memadai, memebrikan kesempatan lebih luas lagi bagi guru dan tenaga pendidikan untuk mengikuti pelatihan profesinal serta meningkatkan kesejahteraan melalui insentif yang lebih baik, dan memperkuat implementasi nilai-nilai spiritual dalam aktivitas sehari-hari guna meningkatkan motivasi dan kebersamaan dalam bekerja.
2. Spiritualitas di tempat kerja di lembaga pendidikan Nurul 'Ula Kota Kediri sudah berpengaruh positif maka dapat dipertahankan atau bisa meningkatkan lagi agar semakin optimal dengan cara memastikan pelaksanaan sholat berjama'ah tetap berjalan dan lebih banyak diikuti oleh guru serta tenaga kependidikan, mempraktikkan gaya kepemimpinan yang lebih mengutamakan musyawarah dan nilai-nilai Islam, dan memberikan penghargaan bagi guru atau staf yang menunjukkan dedikasi tinggi dalam bekerja.
3. Kinerja karyawan sudah berjalan dengan baik, namun harus dipertahankan bahkan ditingkatkan dengan cara menyediakan program kesehatan berkala, menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan nyaman untuk memperhatikan kesehatan mental dan fisik karyawan.
4. Kualitas kehidupan kerja dan spiritualitas di tempat kerja sudah mendukung dan mempunyai kualitas yang baik, namun harus dipertahankan dan dapat ditingkatkan agar lebih baik lagi seperti meningkatkan kesejahteraan karyawan, memberikan pelatihan berkala untuk

meningkatkan keterampilan karyawan, mengadakan kegiatan kebersamaan untuk mempererat hubungan antar karyawan dan mengadakan refleksi atau motivasi untuk meningkatkan makna dalam pekerjaan, dan melibatkan karyawan dalam program social atau kegiatan yang berdampak positif bagi masyarakat.

Daftar Pustaka

- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 08, 11–21.
- Ashmos, D.P., dan Duchon, R. D. (2000). Spirituality at Work: A conceptualization and Measures. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2): 134-145.
- Cascio, W. F. (2008). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (8th edition). McGraw-Hill.
- Fatmawati, Ira., (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Jurnal REVORMA*. Vol. 2, No. 2/
- Islammiyanti, Riza., Prof. Dr. Heru Sulistro. S.E., M.Si. (2022). Peran Workplace Spirituality, Meaningful Wpork dan Leader Ship Terhadap Innovative Work Behavior dan Kinerja SDM. *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Latif, Agustina E., Muchtar Ahmad, dan Endi Rahman. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 5 No.1.
- Latifah, Nurul dan Arisyahidin. (2022). Analisis Sistem Informasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. Bintang Kadiri). *Otonomi*. Vol. 22, No. 1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Maulana, Rifky Audrey, Dr. Neti Karnati M.Pd, Winda Dwi Listyasari, M.Pd. (2017). *Hubungan Antara Quality Of Work Life dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur*. *Jurnal Improvement: Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, Vol. 4, No. 1.
- Milliman J, Andrew J. Czaplewski and Jeffery Ferguson (2003). Workplace Spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management* Vol.16 No.4; Collage Business, University of Colorado, Colorado Springs, Colorado, USA.
- Monica, F, D. & Olievia, P, M. (2019). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 06
- Nurgazali., Muhammad Iqbal Ahmad, dan Jumhur Salam. (2023). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja pada Pekerja PT. Makassar Tene. *ARMADA*. Vol. 1 No. 2.
- Rahmatika, Arivatu Ni'mati dan Sri Widia. (2023). *Peran Quality Of Life Guna Meningkatkan Kinerja Dosen (Studi Fenomenologi di Universitas KH. A, Wahab Hasbullah)*. *REVENUE: Jurnal Ekonomi Pembangunan dan Ekonomi Syari'ah*, Vol. 06, No. 01.
- Rohmawati, Restu Amalia, Umi Anugerah Izzati. (2021). *Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan kerja Dengan Kualita Kehidupan Kerja Pada Guru*. *Character: Jurnal Penelitian psikologi*, Vol. 8, No. 4.
- Shohib, Muhammad dan Cholichul Hadi., (2020). Spiritualitas di Tempat Kerja dan Keterikatan Karyawan. *Cognicia*. Vol. 8. No. 1.

Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.