

**PERAN *WORKPLACE SPIRITUALITY, MEANINGFUL WORK*
DAN *LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE WORK*
BEHAVIOR DAN KINERJA SDM**

(Studi Kasus Pada PT.7Seven Furniture Kota Jepara)



Skripsi

Oleh:

Nama: Riza Islammiyanti

NIM: 30401800295

**FAKULTAS EKONOMI PRODI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

PERAN *WORKPLACE SPIRITUALITY, MEANINGFUL WORK*

DAN *LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE WORK*

***BEHAVIOR* DAN KINERJA SDM**

(Studi Kasus Pada PT.7Seven Furniture Kota Jepara)

Disusun oleh:

Riza Islammiyanti

Nim: 30401800295

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat di ajukan kehadapan sidang panitia ujian skripsi

Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 21 Juli 2022

 Digitally signed by
Prof. Dr. Heru
Sulistyo, SE., M.Si.
Date: 2022.07.26
10:05:36 +07'00'

Pembimbing,

Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si

NIDN.0605106702

**PERAN *WORKPLACE SPIRITUALITY, MEANINGFUL WORK*
DAN *LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE WORK*
BEHAVIOR DAN KINERJA SDM**

(Studi Kasus Pada PT.7Seven Furniture Kota Jepara)

Disusun oleh:

Riza Islammiyanti

30401800295

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal, 8 Agustus 2022

Pembimbing

Penguji I

Prof. Dr. Heru Sulistyo, SE., M.Si

NIDN. 0605106702

Dr. Moch. Zulfa, MM

NIDN. 0616085903

Penguji II

Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM

NIDN. 0608036601

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana

Manajemen, tanggal, 8 Agustus 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Ardian Adiatma, SE., MM

NIDN.0626027201

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riza Islammiyanti

NIM : 30401800295

Program Studi : SI Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul “PERAN WORKPLACE SPIRITUALITY, MEANINGFUL WORK DAN LEADERSHIP TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DAN KINERJA SDM” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Skripsi ini murni gagasan serta rumusan saya sendiri melalui arahan dari tim pembimbing. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 21 Juli 2022 Yang Membuat Pernyataan

Yang menyatakan,



Riza Islammiyanti

NIM. 30401800295

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dengan masalah yang ada pada PT. 7Seven furniture Jepara dalam kurun waktu 2017-2020. PT.7Sevenfurniture merupakan perusahaan yang bergerak dibidang furniture yang ada di kota Jepara. Pada perusahaan tersebut masih banyak terjadi permasalahan yang dialami oleh karyawan yang bekerja di perusahaan furniture tersebut apalagi saat covid-19 sudah masuk di Indonesia pada tahun 2019 awal. Penjualan perusahaan menjadi tidak optimal dan tidak mencapai target, dikarenakan rendahnya minat masyarakat dalam membeli furniture pada masa pandemic yang membuat masyarakat hanya bisa dirumah dan bekerja dirumah. Hal ini tentunya sangat merugikan bagi perusahaan, karena perusahaan mengalami penurunan penjualan yang membuat target perusahaan tidak optimal. Bukan hanya perusahaan yang dirugikan tetapi karyawan di perusahaan tersebut juga dirugikan. Dengan target yang tidak bisa terpenuhi atau tidak optimal membuat para karyawan tidak mendapat bonus target mereka, tentu saja ini berpengaruh terhadap kinerja mereka. Peran pemimpin dalam situasi seperti ini sangat dibutuhkan, pemimpin harus bisa membuat karyawannya semangat dalam meningkatkan kinerjanya agar target perusahaan bisa optimal kembali. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT.7Seven Furniture Kota Jepara dengan sampel 135 karyawan yang memenuhi kriteria. Metode pengambilan sampel menggunakan Teknik non-probability sampling (tidak seluruh populasidiambil), kategori purposive sampling,dan accidental sampling dengan kriteria. Penelitian menggunakan data primer berupa tanggapan kuesioner yang disebarkan kepada responden menggunakan program PLS. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa workplace spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*, *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work*

behavior, Meaningful work berpengaruh positif dan signifikan pada innovative work behavior, Workplace Spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM, *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Kata Kunci : workplace spirituality, leadership, innovative work behavior, kinerja sdm, meaningfull work



ABSTRACT

This research is motivated by the problems that exist in PT. 7Seven furniture Jepara in the period 2017- 2020. PT.7Sevenfurniture is a company engaged in furniture in the city of Jepara. At this company, there are still many problems experienced by employees who work at the furniture company, especially when COVID-19 has entered Indonesia in early 2019. The company's sales were not optimal and did not reach the target, due to the low interest of the public in buying furniture during the pandemic which made people only able to stay at home and work at home. This is certainly very detrimental to the company, because the company experienced a decline in sales which made the company's target not optimal. It is not only the company that is harmed but the employees of the company are also harmed. With targets that cannot be met or are not optimal, employees do not get their target bonuses, of course this affects their performance. The role of the leader in a situation like this is very much needed, the leader must be able to make his employees enthusiastic in improving their performance so that the company's targets can be optimal again. The population of this study were employees of PT. 7 Seven Furniture Jepara City with a sample of 135 employees who met the criteria. The sampling method used non-probability sampling technique (not the entire population was taken), purposive sampling category, and accidental sampling with criteria. The study used primary data in the form of questionnaire responses distributed to respondents using the PLS program. The results of this study indicate that workplace spirituality has a positive and significant effect on innovative work behavior, Leadership has a positive and significant effect on innovative work behavior, Meaningful work has a positive and significant impact on innovative work behavior, Workplace Spirituality has a positive and significant effect on HR performance,

Leadership has an effect on positive and significant impact on HR performance,
Innovative Work Behavior has a positive and significant impact on HR performance.

Keywords: workplace spirituality, leadership, innovative work behavior, HR performance, meaningful work



INTISARI

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan pengalaman adalah nilai spiritual tempat kerja (workplace spirituality). Seperti yang dijelaskan oleh (Milliman et al., 2003) Yang mengklaim bahwa nilai spiritual memiliki dampak positif pada kesejahteraan dan kinerja. Spiritualitas tempat kerja adalah model Manajemen dan perilaku organisasi, Terutama budaya organisasi. Konsep ini Benar-benar telah dijelaskan Dalam konsep perilaku Organisasi, seperti nilai, etika dan masih banyak lagi. Hal ini dijelaskan oleh Robbins (2005) adalah sebagai berikut, Gambar konseptual spiritualitas tempat kerja Mengenai topik yang kita bahas sebelumnya, seperti Seperti nilai, etika, motivasi, kepemimpinan, dan keseimbangan kerja/kehidupan. Spiritualitas di tempat kerja ini merupakan pertumbuhan dan perkembangan nilai ditempat kerja. Setiap perusahaan membutuhkan perilaku inovatif dari karyawannya. Karyawan dengan perilaku inovatif dapat menciptakan atau menggabungkan ide-ide kreatif tersebut menjadi hal-hal baru dan memiliki keberanian untuk mengembangkan ide-ide tersebut di perusahaan. Karyawan dengan perilaku inovatif akan sangat kritis dan akan selalu mencoba apa saja untuk membawa hal-hal baru di lingkungan sekitarnya, menjadikannya lebih berguna dan memiliki nilai tambah, sehingga orang dengan perilaku inovatif akan berusaha menggunakan Cara yang lebih efektif dan efisien untuk menyelesaikan masalah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, seperti (Hastomi dkk, 2016) yang menunjukkan bahwa workplace spirituality berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Umam, dkk , 2018) menunjukkan bahwa Workplace spirituality tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (GEDE dkk, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian (Haryanto, 2017) Yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, fenomena gap penelitian yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana peran workplace spirituality dan leadership terhadap Innovative Work Behavior dan kinerja SDM dengan dimoderasi meaningful work pada PT.7Seven Furniture kota Jepara. Maka dari itu tujuan utama dari studi ini adalah menguji dan menganalisis kembali dari penelitian sebelumnya terkait peran workplace spitituality dan leadership terhadap Innovative Work Behavior dan kinerja SDM dengan dimoderasi meaningful work pada PT.7Seven Furniture kota Jepara

Kajian Pustaka kemudian menghasilkan 6 hipotesis. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa workplace spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior, Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior, Meaningful work berpengaruh positif dan signifikan pada innovative work behavior, Workplace Spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM, Innovative Work Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.7Seven Furniture Jepara dengan sampel 135 orang yang memenuhi kriteria. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik non-probability sampling (tidak seluruh populasi diambil), kategori purposive sampling, dan accidental sampling dengan kriteria. Penelitian ini menggunakan data primer berupa tanggapan kuesioner yang disebarkan kepada responden. menggunakan program PLS.

Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian untuk skripsi yang berjudul “**PERAN *WORKPLACE SPIRITUALITY, MEANINGFUL WORK DAN LEADERSHIP TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DAN KINERJA SDM***” dapat terselesaikan dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Pada kesempatan kali ini, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih atas bantuan, bimbingan, dukungan, semangat dan doa, baik yang diucapkan secara langsung maupun tidak langsung kepada:

- 1 Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- 2 Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- 3 Bapak prof. Dr. Heru Sulistyio SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing dengan sabar, memberikan arahan, motivasi, kritik dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
- 4 Bapak serta kedua kakak saya yang selalu menemani, memotivasi saya, memberikan do'a, semangat, dukungan, dan kasih sayang sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- 5 Alm.Ibu saya yang sudah terlebih dahulu dipanggil oleh yang kuasa sebelum melihat saya mengenakan toga yang ibu impikan, semoga ini bisa membuat ibu

bahagia di surga sana.

- 6 Terima kasih untuk Putri Nur Isnaeni yang selalu bareng dari semester awal, kelompok KKN, temen satu bimbingan, teman ngerjain skripsi dan revisi bareng, temen belajar PLS bareng, seminar proposal bareng, seminar hasil bareng dan semoga kita bisa wisuda bareng bulan depan.

Semoga seluruh bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis tersebut mendapatkan pahala dari Allah SWT. Penulis sangat menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat kurangnya kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis sendiri dan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Semarang, 21 Juli 2022

Yang Membuat

Pernyataan

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Riza Islammiyanti', written in a cursive style.

Riza Islammiyanti

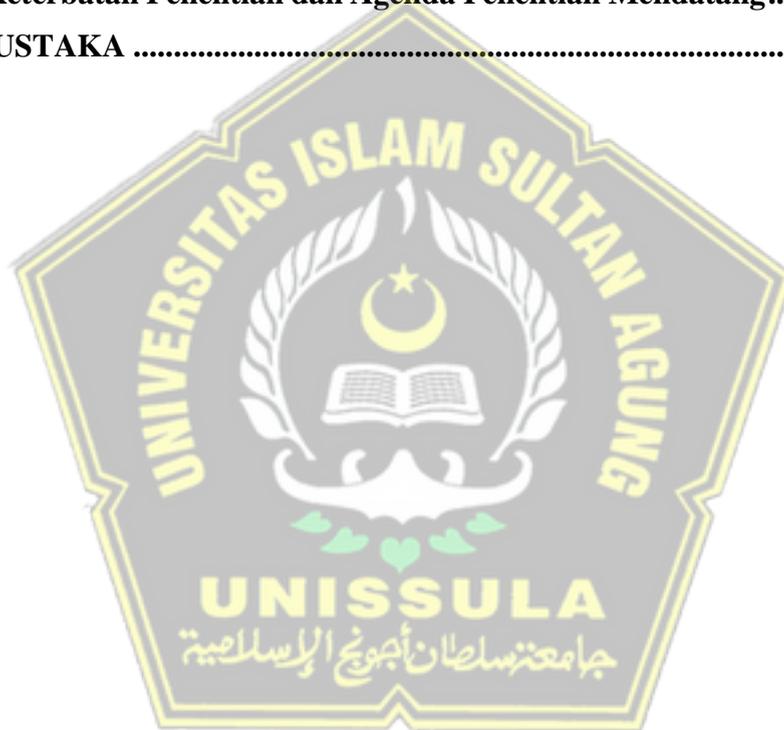
NIM.30401800295

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
INTISARI.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II.....	8
KAJIAN PUSTAKA	8
1.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja SDM	8
1.2 Definisi Variabel.....	9
2.1.2 Workplace Spirituality	9
2.1.3 Leadership	10
2.1.4 Meaningful Work.....	11
2.1.5 Innovative Work Behaviour (IWB).....	11
1.3 Hipotesis	12

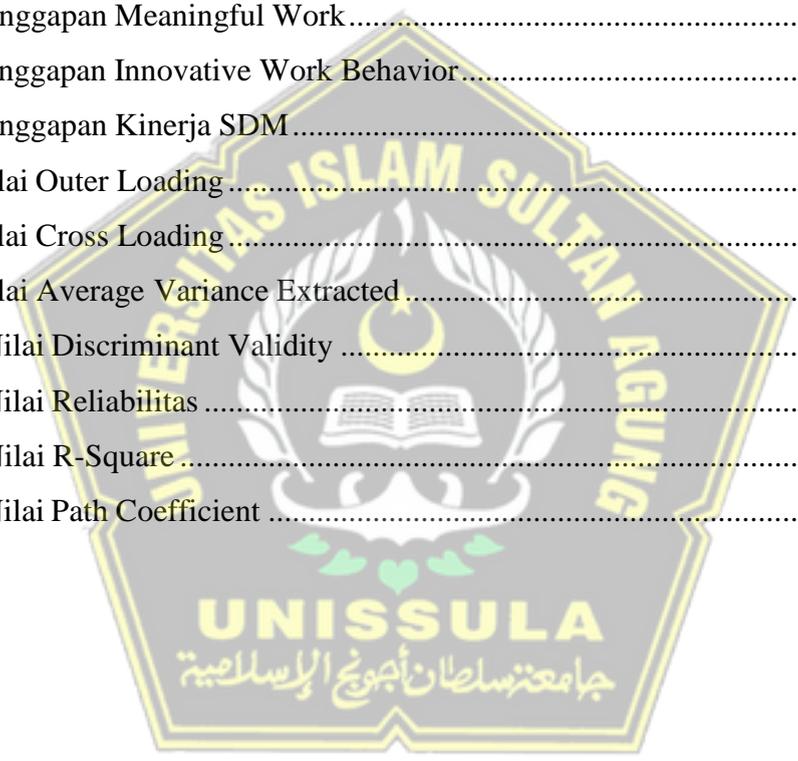
2.1.6	Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Innovative Work Behavior	12
2.1.7	Pengaruh Leadership Terhadap Innovative Work Behavior	13
2.1.8	Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Kinerja SDM.....	14
2.1.9	Pengaruh Leadership Terhadap Kinerja SDM.....	14
2.1.10	Pengaruh Innovative Work Behavior Terhadap Kinerja SDM .	15
2.1.11	Meaningful Work Dalam Memoderasi Hubungan Workplace Spirituality Dengan Innovative Work Behavior	16
1.4	Model Empirik Penelitian	17
BAB III		19
METODE PENELITIAN.....		19
3.1	Jenis Penelitian.....	19
3.2	Populasi dan Sampel.....	19
3.2.1	Populasi.....	19
3.2.2	Sampel.....	20
3.3	Definisi Operasional	20
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	24
3.4.1	Jenis Data.....	24
3.4.2	Sumber Data.....	24
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	25
3.5.1	Kuesioner	25
3.5.2	Studi Pustaka.....	26
3.6	Teknik Analisis Data	26
3.6.1	Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	27
3.6.2	Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	29
3.6.3	Pengujian Hipotesis.....	30
BAB IV		31
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		31
4.1	Deskripsi Responden	31

4.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	33
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	40
4.3.1 Pengajuan Model pengukuran (Outer Model).....	41
4.3.2 Analisis Struktural Model (Iner Model)	48
4.3.3 Hasil Pengujian Hipotesis.....	50
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
BAB V	60
PENUTUP	60
6.1 Kesimpulan.....	60
6.2 Saran	62
6.3 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang.....	64
DAFTAR PUSTAKA	67



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Penjualan PT. 7 Seven Furniture tahun 2017-2020	4
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	21
Tabel 4. 1 Karakteristik Reponden	31
Tabel 4. 2 Tanggapan Workplace Spirituality	34
Tabel 4. 3 Tanggapan Leadership	36
Tabel 4. 4 Tanggapan Meaningful Work	37
Tabel 4. 5 Tanggapan Innovative Work Behavior	38
Tabel 4. 6 Tanggapan Kinerja SDM	39
Tabel 4. 7 Nilai Outer Loading	43
Tabel 4. 8 Nilai Cross Loading	44
Tabel 4. 9 Nilai Average Variance Extracted	45
Tabel 4. 10 Nilai Discriminant Validity	45
Tabel 4. 11 Nilai Reliabilitas	47
Tabel 4. 12 Nilai R-Square	49
Tabel 4. 13 Nilai Path Coefficient	51



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik.....	17
Gambar 4. 1 Nilai Composite Reability dan Cronbach Alpha	41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Jika suatu perusahaan ingin bertahan dalam persaingan yang ketat, satu hal yang dapat dilakukan adalah memanfaatkan sumber daya manusianya sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Secara khusus, manajemen sumber daya manusia seperti otorisasi karyawan, desain pekerjaan, sistem produksi berbasis tim, pelatihan karyawan yang ditingkatkan, dan kompensasi berbasis kinerja umumnya dianggap sebagai aktivitas manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Pfeffer, 2005).

Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan seluruh kegiatan perusahaan, sehingga memungkinkan mereka untuk tumbuh dan berkembang guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan manajemen yang baik untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Terwujudnya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas, baik sebagai pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, kepatuhan dan pengawasan yang efisien merupakan faktor penentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan pengalaman adalah nilai spiritual tempat kerja (workplace spirituality). Seperti yang

dijelaskan oleh (Milliman et al., 2003) Yang mengklaim bahwa nilai spiritual memiliki dampak positif pada kesejahteraan dan kinerja. Spiritualitas tempat kerja adalah model Manajemen dan perilaku organisasi, Terutama budaya organisasi. Konsep ini Benar-benar telah dijelaskan Dalam konsep perilaku Organisasi, seperti nilai, etika dan masih banyak lagi. Hal ini dijelaskan oleh Robbins (2005) adalah sebagai berikut, Gambar konseptual spiritualitas tempat kerja Mengenai topik yang kita bahas sebelumnya, seperti Seperti nilai, etika, motivasi, kepemimpinan, dan keseimbangan kerja/kehidupan. Spiritualitas di tempat kerja ini merupakan pertumbuhan dan perkembangan nilai ditempat kerja, sehingga menjadi spiritual bagi orang yang ada diorganisasi. Jadi orang dalam organisasi ini "menikmati" semua keuntungannya dan kekurangannya pekerjaannya membuatnya bahagia, membuat dia ingin berprestasi melakukan yang terbaik untuk menjadi diri sendiri sampai pada akhirnya lebih efisien dalam berbagai pekerjaan.

Gaya kepemimpinan pemimpin sangat diperlukan dalam organisasi, karena kemajuan organisasi tergantung pada bagaimana pemimpin itu memainkan perannya, agar organisasi terus bertahan dan berkembang. Untuk itu pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompok dan mengoordinasikan tujuan anggota organisasi dan tujuan organisasi sehingga keduanya dapat dicapai.

Setiap perusahaan membutuhkan perilaku inovatif dari karyawannya. Karyawan dengan perilaku inovatif dapat menciptakan atau menggabungkan ide-ide kreatif tersebut menjadi hal-hal baru dan memiliki keberanian untuk mengembangkan ide-ide tersebut di perusahaan. Karyawan dengan perilaku

inovatif akan sangat kritis dan akan selalu mencoba apa saja untuk membawa hal-hal baru di lingkungan sekitarnya, menjadikannya lebih berguna dan memiliki nilai tambah, sehingga orang dengan perilaku inovatif akan berusaha menggunakan Cara yang lebih efektif dan efisien untuk menyelesaikan masalah. Perusahaan harus mengizinkan karyawan untuk lebih berpartisipasi dalam berbagai kegiatan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengungkapkan pendapat atau berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, meningkatkan kinerja mereka, membuat karyawan yang berpartisipasi lebih fokus pada pekerjaan mereka, dan meningkatkan kinerja mereka. Meaningful work adalah pilihan individu dan pengalaman yang mencakup kepercayaan diri tentang peran dan tujuan kerja yang telah diperjuangkan untuk memaknai pekerjaan mereka untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

PT. 7Seven furniture Jepara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang furniture yang ada di kota Jepara. Pada perusahaan tersebut masih banyak terjadi permasalahan yang dialami oleh karyawan yang bekerja di perusahaan furniture tersebut apalagi saat covid-19 sudah masuk di Indonesia pada tahun 2019 awal. Penjualan perusahaan menjadi tidak optimal dan tidak mencapai target, dikarenakan rendahnya minat masyarakat dalam membeli furniture pada masa pandemic yang membuat masyarakat hanya bisa dirumah dan bekerja dirumah. Hal ini tentunya sangat merugikan bagi perusahaan, karena perusahaan mengalami penurunan penjualan yang membuat target perusahaan tidak optimal. Bukan hanya perusahaan yang dirugikan tetapi karyawan di perusahaan tersebut juga dirugikan. Dengan target yang tidak bisa terpenuhi atau tidak optimal membuat para karyawan tidak

mendapat bonus target mereka, tentu saja ini berpengaruh terhadap kinerja mereka. Peran pemimpin dalam situasi seperti ini sangat dibutuhkan, pemimpin harus bisa membuat karyawannya semangat dalam meningkatkan kinerjanya agar target perusahaan bisa optimal kembali. Dibawah ini merupakan data penjualan perusahaan 7 seven furniture tahun 2017-2020:

Tabel 1. 1 Data Penjualan PT. 7 Seven Furrniture tahun 2017-2020

Tahun	Penjualan (Rp)
2017	3.067.632.330
2018	3.175.500.000
2019	2.390.870.000
2020	2.409.130.000

Berdasarkan data penjualan PT. 7 Seven Furniture jepera diatas, dapat diketahui bahwa target penjualan tahun 2017 dan tahun 2018 sudah optimal. Tetapi pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan karena adanya covid-19 yang masuk ke Indonesia yang membuat penjualan PT.7 Seven Furniture jepera pada tahun 2019 tidak mencapai target atau belum optimal

Hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, seperti (Hastomi dkk, 2016) yang menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Umam, dkk , 2018) menunjukkan bahwa *Workplace spirituality* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (GEDE dkk, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan

hasil penelitian (Haryanto, 2017) Yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang menunjukkan hasil yang kontradiktif tersebut menarik untuk dilakukan penelitian ulang. Hal yang membedakan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu bahwa pada penelitian ini menggunakan pengujian yaitu mediasi. Dalam penelitian ini Innovative Work Behavior diposisikan sebagai variabel mediating.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka dapat dirumuskan yaitu bagaimana upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh workplace spirituality terhadap innovative work behavior?
2. Bagaimana pengaruh meaningful work terhadap innovative work behavior?
3. Bagaimana pengaruh leadership terhadap innovative work behavior?
4. Bagaimana pengaruh workplace spirituality terhadap kinerja Sumber Daya Manusia?
5. Bagaimana pengaruh leadership terhadap kinerja Sumber Daya Manusia?
6. Bagaimana pengaruh Innovative Work Behavior terhadap kinerja Sumber Daya Manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh workplace spirituality terhadap innovative work behavior
2. Untuk menganalisis pengaruh meaningful work terhadap innovative work behavior
3. Untuk menganalisis pengaruh Leadership terhadap innovative work behavior
4. Untuk menganalisis pengaruh workplace spirituality terhadap kinerja Sumber Daya Manusia
5. Untuk menganalisis pengaruh Leadership terhadap kinerja Sumber Daya Manusia
6. Untuk menganalisis pengaruh Innovative Work Behavior terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan penjelasan mengenai peran workplace spirituality dan leadership terhadap innovative work behavior dan kinerja Sumber Daya Manusia dengan dimoderasi dimana *innovative work behaviour* menjadi variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi pemimpin perusahaan dalam meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia dengan workplace spirituality dan leadership yang efektif bagi para karyawan.

3. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian manajemen, Khususnya pada manajemen sumber daya manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja SDM

Kinerja Pegawai berarti produktivitas dan keluaran pegawai sebagai hasil pengembangan pegawai. Kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Hameed et al, 2011). Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya (Rahayu, 2017). Kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang seorang karyawan lakukan dan apa yang tidak dia lakukan. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan membantu dan ketepatan waktu output (Sandhu et al., 2017). Kinerja merupakan hasil atau indikator suatu pekerjaan yang mencerminkan keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya sesuai standar yang telah ditentukan dan sejalan tujuan organisasi dalam waktu tertentu dan dapat diukur (SUTEDJO dkk, 2018). Berdasarkan definisi-definisi kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

2.2 Definisi Variabel

2.1.2 Workplace Spirituality

Ashmos dan Duchon (2000) menggambarkan workplace spirituality dari dua aspek: pengalaman pribadi dan lingkungan organisasi. Mereka mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai sesuatu yang muncul karena individu dapat mengekspresikan diri mereka dengan melakukan pekerjaan yang berarti di organisasi. Dalam hal ini, Ashmos dan Duchon (2000) mengembangkan dimensi spiritual tempat kerja menjadi tiga dimensi: makna kerja, perasaan menjadi bagian dari komunitas kerja, dan nilai harmoni. Dimensi makna kerja menunjukkan perasaan mendalam individu tentang makna dan tujuan kerja. Dimensi perasaan menjadi bagian dari komunitas di tempat kerja, yaitu karyawan telah menjadi bagian dari komunitas orang lain dan tempat kerja. Dimensi keselarasan nilai adalah perasaan kuat individu tentang bagaimana nilai-nilai pribadi diintegrasikan dengan misi dan tujuan organisasi.

Manfaat spiritualitas di tempat kerja meliputi:

- a. Spiritualitas tempat kerja mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen pada organisasi, sehingga mengurangi ketidakhadiran dan pergantian karyawan (Fry, 2003).
- b. Asumsi partisipasi aktif karyawan adalah Partisipasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karena tingkat kepentingan kerja berkaitan dengan citra diri individu (Kolodinsky et al., 2008)

- c. Spiritualitas dijadikan sebagai motivasi kerja semangat pribadi dan organisasi individu dan interaksi dapat mempengaruhi apresiasi karyawan terhadap pekerjaan mereka (Kumikaite, 2009).

2.1.3 Leadership

Davis (1977) leadership adalah suatu kemampuan untuk dapat mengajak orang lain demi mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan penuh semangat. “Group Centered Leadership”. Yakni, “A way of releasing creative power of groups” atau suatu cara untuk memunculkan kekuatan kreatif dari suatu grup. Konsep kepemimpinan bisa diwujudkan berupa interaksi yang terjadi antara seseorang dengan kelompok, atau lebih tepatnya antara seorang dengan anggota kelompok, di mana masing-masing peserta dalam interaksi ini mengambil peranan tertentu dan dengan cara-cara tertentu pula, peranan itu harus dipilah-pilahkan. Dasar pemilihan inilah yang merupakan bagian dari pengaruh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan orang lain yang dipengaruhi (Dr. Thomas Gordon). kepemimpinan adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan tanggung jawab untuk mempengaruhi anggota organisasi untuk mencapai sasaran. Yang dapat diukur melalui 1) Kecerdasan (Intelligence), 2) Penghargaan, 3) Memotivasi, dan 4) Bekerja sama dengan bawahan (Hutomo et al., 2020). Berdasarkan pengertian leadership diatas, maka dapat disimpulkan leadership adalah kemampuan seseorang atau pemimpin untuk memimpin, mengendalikan, membimbing, yang memengaruhi tingkah laku, pikiran, atau perasaan orang

lain atau tim dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.

2.1.4 Meaningful Work

Meaningful work merupakan pilihan dan pengalaman individu yang mencakup kepercayaan tentang peran kerja dan tujuan yang diperjuangkan dalam memaknai pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Masruhim dkk., 2016). Meaningful Work merupakan pilihan dan pengalaman individu yang mencakup kepercayaan tentang peran kerja dan tujuan yang diperjuangkan dalam memaknai pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Ipa dkk., 2017). (Chalofsky, 2003) menyatakan kebermaknaan disebabkan oleh pekerjaan karena karyawan yakin dan tahu bahwa kesuksesan dan risiko kegagalan yang harus dihadapi. Ketiga, sudut pandang keseimbangan, kebermaknaan kerja merupakan suatu kondisi tempat kerja yang mampu menjamin pencerahan antara kompetensi individu, nilai, dan tujuan dari pekerjaan. Berdasarkan definisi meaningful work diatas, maka dapat disimpulkan bahwa meaningful work adalah bekerja untuk mendapatkan manfaat yang lebih besar bagi diri kita sendiri dan bagi organisasi.

2.1.5 Innovative Work Behaviour (IWB)

Secara etimologis inovatif adalah usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya. Perilaku kerja inovatif didefinisikan

sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Janssen, 2004). Perilaku inovatif juga didefinisikan sebagai sebuah tindakan yang dilakukan untuk menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran, atau caracara baru untuk di terapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan (Gaynor, 2002). (McGruirk et al., 2015) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi et al., 2016). Kualitas yang mendasar dari sebuah inovasi yang dilakukan karyawan adalah bagaimana seseorang dapat mencari tahu masalah dalam proses belajar, menghasilkan ide-ide dengan kreatifitas, kemudian mencari dukungan dan pengakuan yang sah, lalu menerapkannya kedalam prakter kerja (Zhao dkk., 2011)

2.3 Hipotesis

2.1.6 Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Innovative Work Behavior

Penelitian tentang spiritualitas tempat kerja telah banyak dilakukan dilakukan sejak tahun 2000-an. Dari penelitian dilakukan pada instrumen ke arah mengamati dan mengukur konstruksi spiritualitas di tempat kerja, itu adalah menemukan dukungan untuk gagasan spiritualitas di tempat kerja melibatkan kehidupan batin, komunitas, dan kebermaknaan bekerja

(Albuquerque et al., 2014). Sebelumnya beberapa studi menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif (Afsar et al., 2015); (Afsar et al., 2017); dan (Bantha et al., 2021). Pelajaran ini menggunakan pengukuran dari Afsar & Badir (2017) karena dimensi spiritualitas tempat kerja adalah berkaitan erat dengan kehidupan individu karyawan, dampak komunitas, dan pekerjaan yang berarti. Dimensi ini diyakini mempengaruhi karyawan perilaku, ide, dan kreativitas saat menghadapi masalah di tempat kerja. Perilaku ini disebut inovatif perilaku kerja. Jadi, hipotesisnya adalah:

H1: workplace spirituality berpengaruh positif terhadap Innovative work behavior

2.1.7 Pengaruh Meaningful Work Terhadap Innovative Work Behavior

Seorang karyawan yang memiliki spiritualitas di tempat kerja yakni: Meaningful work, sense of community, dan alignment of values (Milliman et al., 2003). Pekerjaan karyawan yang bermakna, kesadaran masyarakat, dan konsistensi nilai (Milliman et al. 2003) akan memberikan kontribusi positif terhadap hasil dan perilaku kerja karyawan. Dengan kata lain, jika seorang karyawan memiliki semangat kerja di tempat kerja, itu akan berkontribusi pada kinerja. Karena dengan semangat kerja, individu akan terus berusaha untuk memaknai pekerjaannya yaitu bekerja dengan karyawan atau orang lain, karena mereka percaya bahwa bekerja sama dapat menghasilkan kinerja yang baik serta perilaku pekerjaan inovatif yang semakin tinggi. Jadi, hipotesisnya adalah:

H2: Meaningful work berpengaruh positif terhadap Innovative work behavior

2.1.8 Pengaruh Leadership Terhadap Innovative Work Behavior

Locander et al. (2002) menjelaskan bahwa kepemimpinan mengandung makna pemimpin mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak. Seorang pemimpin harus lebih memperhatikan bagaimana menumbuhkan perilaku kerja inovatif pada karyawan (Ratnasari dkk., 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Afsar et al., 2014); (Hansen et al., 2019); (Tian et al., 2020); (Schuh et al., 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada perilaku kerja inovatif karyawan. Jadi, hipotesisnya adalah:

H3: Leadership berpengaruh positif terhadap Innovative work behavior

2.1.9 Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Milliman et al., 2003) menemukan bahwa nilai spiritualitas memiliki efek positif, baik pada kesejahteraan pribadi maupun pada kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Osman-Gani et al., 2013) bahwa spiritualitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab kondisi spiritual yang baik akan meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja, sedangkan agama hanya sebagai moderasi di antara hubungan keduanya. (Harrington et al., 2001) juga menambahkan bahwa semakin banyak nilai dan aspirasi spiritual kongruen dengan organisasi, semakin besar kemungkinan bahwa karyawan akan menemukan makna sebenarnya di tempat kerja. Adapun (Soha et al., 2016) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mampu dijadikan sebagai faktor individu dalam organisasi untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Jadi, hipotesisnya adalah:

H4: workplace spirituality berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

2.1.10 Pengaruh Leadership Terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustini Sulistyarningsih (2009) yang berjudul Analisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, karakteristik individu, locus of control, dan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Klaten. Dimana dari hasil pengujian hipotesisnya ditemukan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian lainnya dilakukan oleh Etty Indriani (2009) menemukan kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

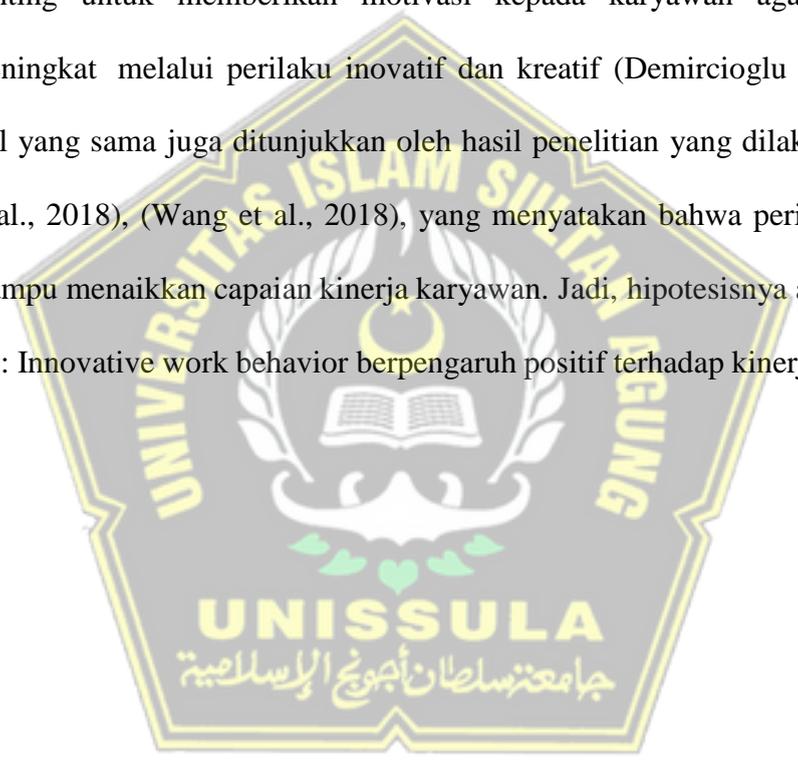
Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisah (2010) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan. Hasil serupa juga diperoleh dari penelitian Ngadiman (2013) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Selat di Jakarta. Sehingga dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ternyata kepemimpinan yang di laksanakan oleh PT. Selat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Heather *et al.* (2001) dan (Day *et al.*, 2004) menyatakan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, hipotesisnya adalah:

H5: leadership berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

2.1.11 Pengaruh Innovative Work Behavior Terhadap Kinerja SDM

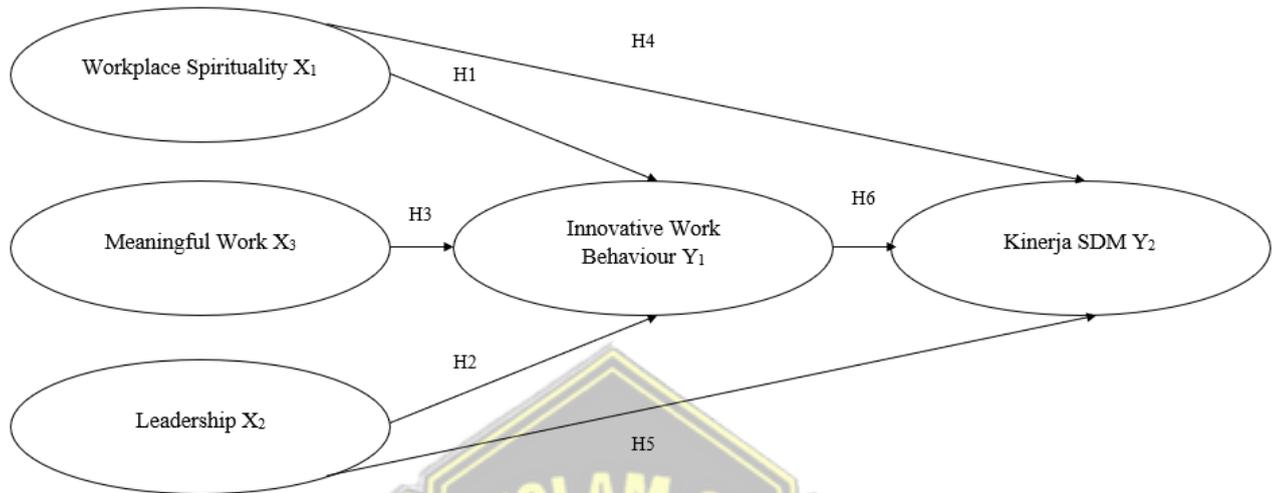
(Wynen *et al.*, 2014) juga mendukung pernyataan sebelumnya bahwa kinerja yang tinggi dapat tercapai karena ada perilaku inovatif. (Yuan *et al.*, 2010) juga menjelaskan bahwa seseorang yang bila di tempat kerjanya menunjukkan perilaku inovatif, maka dianggap telah menunjukkan bagaimana kinerjanya. Setiap perusahaan harus menganggap hal tersebut penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerjanya meningkat melalui perilaku inovatif dan kreatif (Demircioglu *et al.*, 2017). Hal yang sama juga ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan (Schuh *et al.*, 2018), (Wang *et al.*, 2018), yang menyatakan bahwa perilaku inovatif mampu menaikkan capaian kinerja karyawan. Jadi, hipotesisnya adalah:

H6: Innovative work behavior berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

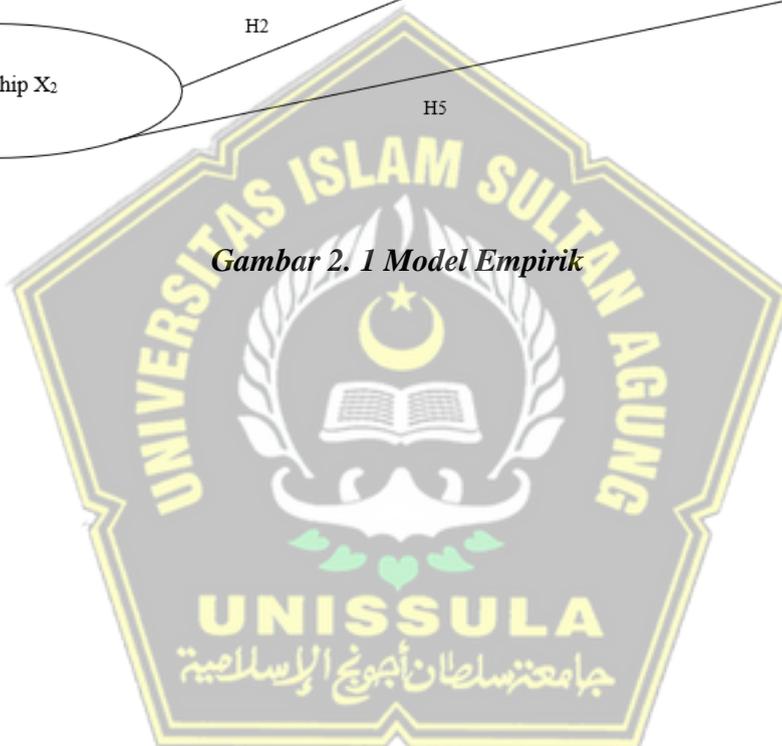


2.2 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka model maka model empiric penelitian ini:



Gambar 2. 1 Model Empirik



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis explanatory research dengan menggunakan metode kuantitatif. Explanatory research menjelaskan tentang penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara keduanya Variabel yang diajukan dalam penelitian dan uji hipotesis Dirumuskan sebelumnya (Singarimbun dkk., 1995). Metode explanatory research adalah metode penelitian Ini menjelaskan kedudukan variabel penelitian dan pengaruh antara Satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2014).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi ditentukan oleh objek atau Subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu Ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik setelah penelitian Kesimpulan (Sugiyono, 2008). Populasi adalah segalanya Unsur yang berupa peristiwa, hal atau orang yang mempunyai karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Augusty Tae Ferdinand, 2006). Adapun yang dijadikan sebagai populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. 7Seven Furniture kota Jepara sebanyak 135 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah subyek dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Augusty Tae Ferdinand, 2006). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling, yaitu metode penentuan sampel dengan pertimbangannya peneliti tertentu.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. 7Seven Furniture kota Jepara yang telah menjadi karyawan selama > 3 tahun. Agar jumlah sampel dalam penelitian ini dapat mewakili populasi maka jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n: \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n: \frac{135}{(1+135(5\%)^2)}$$

$$n = \frac{135}{1,3375}$$

$$n = 100,93$$

$$n = 101$$

Keterangan :

n= Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error 5%

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau

membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2001).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Konsep variabel	Indicator	Skala
Kinerja SDM	kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins :2008)	Indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas (Robbins, 2016).	Likert
Workplace Spirituality	<i>Workplace spirituality</i> adalah persepsi seseorang mengenai tempat kerja mereka yang dapat membantu mereka untuk menemukan tujuan hidup, mengembangkan	1. Kemampuan merasakan makna (kehidupan batin) 2. Rasa kebersamaan 3. Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi	Likert

	<p>hubungan dengan rekan kerja dan orang lain yang berhubungan dengan pekerjaan dan memiliki keselarasan antara keyakinan mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja (stiad dkk., 2017)</p>	<p>(Afsar et al., 2016).</p>	
Leadership	<p>leadership adalah suatu kemampuan untuk dapat mengajak orang lain demi mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan penuh semangat. (Davis, 1977)</p>	<p>Indikator Kepemimpinan sebagai berikut : Penjelasan pada karyawan, Perhatian pimpinan pada karyawan, Pemberian kesempatan kepada karyawan, Penghargaan kepada karyawan (Anwar, 2015)</p>	Likert

<p>Innovative Work Behavior</p>	<p>Perilaku inovatif juga didefinisikan sebagai sebuah tindakan yang dilakukan untuk menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran, atau caracara baru untuk di terapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan (Gaynor, 2002).</p>	<p>(Janssen, 2000) memaparkan tiga dimensi untuk pengukuran perilaku inovatif di tempat kerja yaitu : menciptakan ide (<i>idea generation</i>), berbagi ide (<i>idea promotion</i>), dan realisasi ide (<i>idea realization</i>)</p>	<p>Likert</p>
<p>Meaningful work</p>	<p>Meaningful work merupakan pilihan dan pengalaman individu yang mencakup kepercayaan tentang peran kerja dan tujuan yang diperjuangkan</p>	<p>(Steger et al., 2012) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek yang dapat menjelaskan <i>meaningful work</i>, yaitu: <i>meaning positive in work</i>, <i>meaning making trough work</i>, dan <i>greater good</i></p>	<p>Likert</p>

	dalam memaknai pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Masruhim dkk., 2016)	<i>motivation.</i>	
--	--	--------------------	--

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu tanggapan langsung dari responden berupa kuesioner.

3.4.2 Sumber Data

a) Data Primer

Data Primer merupakan data yang berasal dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper & Emory, 1998). Data primer mengacu pada yang diperoleh langsung dari responden (Ferdinand, 2006). Biasanya sumber data diperoleh dari berbagai opini dari responden yang akan ditulis dari berbagai kuesioner.

Data primer dalam penelitian ini didapat dari tanggapan atau jawaban responden terhadap pertanyaan – pertanyaan yang dicantumkan

dalam kuesioner mengenai variabel workplace spirituality, leadership, kinerja karyawan, innovative work behavior, serta meaningful work. Skala yang digunakan dalam kuesioner menurut variabel diatas yang dibagikan kepada responden adalah sebagai berikut:

STS	1	2	3	4	5	6	7	SS
-----	---	---	---	---	---	---	---	----

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai pusat ada yang ada antara lain pusat data di perusahaan, badan – badan penelitian dan sejenisnya yang memiliki pola data (Ferdinand, 2006). Menurut Sugiyono (2005), data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen.

Data sekunder dalam penelitian ini berupa data gambaran umum perusahaan, data karyawan, dan data lain yang didapat dari data-data karyawan di PT. 7Seven furniture Jepara.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara memberikan daftar bentuk pertanyaan kepada responden disertai atau dilengkapi dengan alternatif jawaban. Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner yang ditujukan kepada responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kombinasi pertanyaan tertutup dan

pertanyaan terbuka, yang diberikan kepada responden secara langsung sehingga didapatkan keobjektifan data yang tepat.

3.5.2 Studi Pustaka

Studi pustaka juga merupakan pengumpulan data dengan tujuan untuk mengetahui berbagai teori-teori yang berhubungan dengan penelitian. Dalam pengumpulan data ini menggunakan atau berasal dari buku, majalah, ataupun jurnal yang relevan dengan penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS). PLS adalah salah satu metode penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Gozali, 2012).

Partial Least Square (PLS) selain dapat mengkonfirmasi teori, namun juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Selain itu PLS juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, sehingga dalam penelitian yang berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data. Partial Least Square (PLS) juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar

variabel laten. Partial Least Square (PLS) dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi unidentified model. Pemilihan metode Partial Least Square (PLS) didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat 4 variabel laten yang dibentuk dengan indikator refleksif dan variabel diukur dengan pendekatan refleksif *second order factor*. Model refleksif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifest (Ghozali, 2012) sehingga diperlukan konfirmasi atas hubungan antar variabel laten.

Pendekatan untuk menganalisis *second order factor* adalah menggunakan *repeated indicators approach* atau juga dikenal dengan *hierarchical component model*. Walaupun pendekatan ini mengulang jumlah variabel manifest atau indikator, namun demikian pendekatan ini memiliki keuntungan karena model ini dapat diestimasi dengan algoritma standar PLS (Ghozali, 2012).

3.6.1 Model Pengukuran atau Outer Model

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*.

a. *Content Validity*

Validitas kuesioner dapat diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah banyak dipakai oleh para peneliti. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini merupakan hasil studi literatur dengan modifikasi seperlunya untuk menghindari kecenderungan responden terhadap preferensi tertentu.

b. *Convergent Validity*

Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Oleh karena itu hanya item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali standar error dalam pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. Validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5, dengan nilai loading untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0.5. (Ghozali, 2012)

c. *Average Variance Extrated (AVE)*

Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). AVE merupakan persentase rata-rata nilai *variance extracted* (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan *convergent indicator*. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2012).

d. *Discriminant Validity*

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai *cross loading*, apabila nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya (Ghozali, 2012).

3.6.1.2 Reliabilitas

Secara umum reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$ (Sekaran, 2014).

3.6.2 Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai

model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2012). Di samping melihat nilai *R-square*, model Partial Least Square (PLS) juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model onstruktif. *Q square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan *smartPLS*. Dalam full model structural equation modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2012). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian *inner model*. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Responden yang di analisis dalam studi ini adalah karyawan PT.7Seven di Kota Jepara yang memenuhi kriteria – kriteria sebagai mana yang di tentukan pada pembahasan sebelumnya. Jumlah responden yang di analisis sebanyak 135 orang di mana jumlah tersebut di tentukan melalui perhitungan tahun 2022. Penjabaran detail terkait diskripsi responden di tuliskan pada table di bawah ini.

Tabel 4. 1 Karakteristik Reponden

No	Deskripsi	Jumlah	Prosentase
1.	Jenis Kelamin		
1	Laki-laki	115	84,60
2	Perempuan	20	15,40
	Total	135	
2.	Usia Responden		
1	17-25 tahun	63	47,10
2	25-35 tahun	63	47,10
3	<35 tahun	9	5,9
	Total	135	
3.	Pendidikan responden		
1	SD		
2	SMP		
3	SMA	121	89,6
4	D3	7	5,2
5	S1	7	5,2
6	Lainnya		
	Total	135	
4.	Bagian		
1	Produksi	108	80,60
2	Finishing dan packing	8	6
3	Quality control	19	13,40
	Total	135	
5.	Lama bekerja		
1	1 tahun	28	21,30
2	2 tahun	73	52,90
3	3 tahun	34	25,70
	Total	135	
6.	Pernah mengikuti pelatihan bekerja		
1	Ya	76	57
2	Tidak	61	43
	Total	135	

Sumber: Data primer yang di olah

Tanggapan responden terhadap berdasarkan jenis kelamin lebih didominasi karyawan laki-laki yaitu sebesar 84,60% bila dibandingkan dengan perempuan yang sebesar 15,40%. Hal tersebut dapat di pahami karena PT.7Seven furniture lebih menekankan pada kinerja laki-laki karena secara biologis fisik laki-laki lebih kuat bila di bandingkan dengan perempuan tetapi sebagian juga ada pekerja jenis kelamin perempuan yang dapat menjalankan serupa. Tanggapan responden terhadap usia responden sebagian besar didominasi oleh karyawan tetap yang berumur antara 17 hingga kurang dari 35 tahun, diartikan bahwa rata-rata karyawan sudah mempunyai pengalaman yang cukup terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.7Seven Furniture pada umur yang matang dan stabil dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga berdasarkan pengalamannya dapat menentukan keputusan dengan bijak dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Tanggapan responden berdasarkan tingkat pendidikan responden sebagian besar didominasi karyawan berpendidikan SMA yaitu sebesar 89,6%, Sarjana S1 sebesar 5,2%, dan D3 sebesar 5,2 % sebesar Hal tersebut dapat di pahami PT.7Seven Furniture minimal pendidikan SMA dalam proses perekrutan karyawan kecuali dalam bidang staff kantor yang memerlukan ilmu kusus dalam mengolah data dan sistem manajemennya.

Tanggapan responden berdasarkan bagian produksi sebesar 80,60 %, quality kontrol 13,40% dibandingkan dengan finishing dan packing 6%. Hal tersebut dapat dipahami bahwa karyawan pada bagian produksi lebih banyak di bandingkan dengan bagian finishing dan packing. Tanggapan responden berdasarkan lama bekerja selama satu tahun sebesar 21,30%, selama dua tahun sebesar 52,90% dan tiga tahun sebesar 25,70%. Hal ini dapat di pahami sebagian karyawan pada PT.7Seven Furniture dengan lama bekerja yaitu dua tahun. Tanggapan responden

terhadap pernah mengikuti pelatihan pekerja sebanyak 57% sedangkan yang belum pernah mengikuti 43%. Hal ini dapat di pahami bahwa belum sepenuhnya karyawan pernah mengikuti pelatihan bekerja.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif menjelaskan tanggapan responden berdasarkan pendapat dan pikiran yang diperoleh dari hasil jawaban-jawaban responden atas beberapa pertanyaan yang diajukan terkait variabel *wroklpace spirituality, leadership, innovative work behavior*, kinerja SDM dan *meaningful work*. Untuk mengkategorikan jawaban responden terhadap variabel penelitian, maka dikelompokkan dengan susunan indeks seperti dijelaskan pada rentang skala berikut:

$$RS = \frac{TT-TR}{Skala} = \frac{7-1}{3} = \frac{6}{2} = 2$$

Keterangan :

RS = Rentang skala TR = Skor terendah TT = Skor tertinggi

Skor tertinggi = 7 Skor terendah = 1

Skala = 3 (Rendah, Sedang, Tinggi)

Jadi rentang skala = 2

Sekor kategori jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

No	Interval	Kategori	Keterangan
1	Interval 1-2,99	Rendah	Kondisi Variabel yang masih rendah atau kecil di miliki oleh variabel penelitian
2	Interval 3-4,99	Sedang	Kondisi variabel yang sedang atau cukup dimiliki oleh variabel penelitian
3	Interval 5-7	Tinggi	Kondisi variabel yang tinggi atau baik dimiliki oleh variabel penelitian

Sumber: Data primer yang di olah

a) Workplace Spirituality

Variabel *Workplace Spirituality* di jabarkan melalui tiga indikator yang meliputi kemampuan merasakan makna (kehidupan batin), Rasa kebersamaan, keselarasan dalam nilai-nilai organisasi. Berdasarkan kuisisioner yang telah diberikan kepada responden didapatkan gambaran tentang *workplacespirituality* yang dijelaskan dalam tabel dibawah:

Tabel 4. 2 Tanggapan Workplace Spirituality

No	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Interpetasi
1	Kemampuan merasakan makna(kehidupan batin)	6,273	0,832	Tinggi
2	Rasa kebersamaan	6,193	0,748	Tinggi
3	Keselarasan dengan nilai-nilai	6,252	0,798	Tinggi

Sumber: Data primer yang di olah

Hasil tanggapan responden seperti yang di jelaskan tabel 4.2 pada variabel *workplace spirituality* menunjukkan nilai rata-rata sebesar 6,24 sehingga termasuk pada kategori tinggi, ini artinya *workplace spirituality* memiliki pengakuan bahwa karyawan pada PT.7Seven Furniture memiliki kehidupan batin yang terpelihara dan di pelihara oleh pekerjaan yang bermakna pada perusahaan. Tanggapan responden pada indikator kemampuan merasakan makna (kehidupan batin) mendapatkan hasil tanggapan yang tinggi dengan nilai 6,273 dapat di artikan bahwa karyawan saat bekerja merasakan makna dalam kehidupan. Tanggapan responden pada indikator rasa kebersamaan dengan nilai 6,193 mendapat hasil tanggapan tinggi karena rekan kerja saling mengenal lebih baik serta saling menghargai yang selalu menciptakan suasana kerja positif dan santai. Tanggapan responden pada indikator keselarasan dengan nilai-nilai organisasi mendapatkan hasil tanggapan tinggi dengan nilai 6,252 karena adanya integritas dalam bentuk keselarasan, ucapan, pikiran, hati nurani dan peraturan yang berlaku pada perusahaan yang harus di terapkan seperti ketepatan waktu.

b) Leadership

Variabel *Leadership* dijabarkan melalui empat indikator yang meliputi penjelasan pimpinan terhadap karyawan, perhatian pimpinan terhadap karyawan, Pemberian kesempatan terhadap karyawan dan penghargaan terhadap karyawan.

Berdasarkan kuisioner yang telah diberikan kepada responden didapatkan gambaran tentang leadership spirituality yang dijelaskan dalam tabel dibawah:

Tabel 4. 3 Tanggapan Leadership

No	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Interpretasi
1	Penjelasan pimpinan terhadap karyawan	6,044	0,880	Tinggi
2	Perhatian Pimpinan pada karyawan	6,067	0,899	Tinggi
3	Pemberian kesempatan kepada karyawan	6,081	0,792	Tinggi
4	Penghargaan kepada karyawan	5,985	0,922	Tinggi

Sumber: Data primer yang di olah

Hasil tanggapan responden yang dijelaskan pada tabel 4.3 pada variabel leadership menunjukkan nilai rata-rata sebesar 6,044 sehingga ini termasuk pada kategori tinggi, ini artinya kemampuan seseorang atau pemimpin untuk memimpin, mengendalikan, membimbing, yang memengaruhi tingkah laku, pikiran, atau perasaan orang lain atau tim dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Tanggapan responden pada indikator penjelasan pimpinan terhadap karyawan mendapatkan hasil tanggapan tinggi dengan nilai 6,044 karena pimpinan PT.7Seven memberikan arahan dengan jelas serta arahan kemana perusahaan itu di bawa untuk menciptakan visi dan misi yang di tuju perusahaan. Tanggapan responden pada indikator perhatian pimpinan pada karyawan mendapatkan hasil tanggapan tinggi dengan nilai 6.067 karena pimpinan perusahaan PT.7Seven Furniture dalam bekerja memberikan selalu mendorong semangat ataupun memotivasi karyawan

sehingga bisa mencapai hasil yang di inginkan. Tanggapan responden pada indikator pemberian kesempatan kepada karyawan mendapatkan hasil tanggapan tinggi dengan nilai 6,081 hal tersebut dapat di artikan bahwa pimpinan PT.7Seven Furniture memberikan kesempatan bekerja dengan cara peringatan atau teguran. Tanggapan responden pada indikator penghargaan kepada karyawan mendapatkan hasil tanggapan tinggi dengan hasil 5,985 hal ini dapat di artikan pimpinan PT.7Seven Furniture memberikan penghargaan atau apresiasi dari perusahaan kepada karyawan berupa bonus.

c) Meaningfull work

Variabel *Meaningfull Work* di jabarkan melalui tiga indikator meliputi *Meaning positive in work*, *Meaning making tough work* dan *Greater good motivation*. Berdasarkan kuisisioner yang telah diberikan kepada responden didapatkan gambaran tentang *meaningful work* yang dijelaskan dalam tabel dibawah:

Tabel 4. 4 Tanggapan Meaningful Work

No	Indikator	Mean	Standar Devisiasi	Interpetasi
1	Meaning positive in work	6,156	0,888	Tinggi
2	Meaning making trough work	6,259	0,753	Tinggi
3	Greater good motivation	6,193	0,806	Tinggi

Sumber: Data primer yang di olah

Hasil tanggapan responden yang dijelaskan pada tabel 4.4 pada variabel meaningful work menunjukkan nilai rata-rata 6,202 sehingga termasuk pada kategori tinggi, ini artinya *meaningfull work* bekerja untuk

mendapatkan manfaat yang lebih besar bagi diri kita sendiri dan bagi organisasi. Tanggapan responden pada indikator *meaning positive work* mendapatkan tanggapan tinggi dengan hasil 6,156 hal tersebut erat kaitannya dengan usaha karyawan PT.7Seven Furniture untuk menemukan serta meningkatkan makna positif dalam pekerjaannya. Tanggapan responden pada indikator *meaning making troung* mendapatkan tanggapan tinggi dengan hasil 6,259 hal tersebut dapat di pahami bahwa karyawan pada PT.7Seven Furniture mampu untuk memahami arti pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi arti dan makna pekerjaannya secara luas. Tanggapan responden pada indikator *greater good motivation* mendapatkan tanggapan tinggi dengan hasil 6,193 hal tersebut dapat di pahami bahwa dalam bekerja karyawan PT.7Seven Furniture selalu mendapatkan dukungan motivasi sesama rekan kerja sehingga karyawan memaknai dalam pekerjaannya dan berdampak pengaruh positif.

d) Innovative Work Behavior

Variabel *Innovative Work Behavior* di jabarkan melalui tiga indikator meliputi Menciptakan *ide(Idea Generation)*, *Ide(Idea promotion)* dan *realisai ide(Idea Realization)*. Berdasarkan kuisisioner yang telah diberikan kepada responden didapatkan gambaran tentang innovative work behavior yang dijelaskan dalam tabel dibawah:

Tabel 4. 5 Tanggapan Innovative Work Behavior

No	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Interpretasi
1	Menciptakan idea(idea generation)	6,148	0,806	Tinggi
2	Idea(idea promotion)	6,104	0,858	Tinggi
3	Realisasi idea(idea realization)	6,230	0,810	Tinggi

Sumber: Data primer yang di olah

Hasil tanggapan responden yang dijelaskan pada tabel 4.5 pada variabel innovative work behavior menunjukkan nilai rata-rata 6,160 sehingga termasuk pada kategori tinggi, ini artinya innovative work behavior memiliki pengakuan bahwa perusahaan PT.7Seven Furniture mampu memproses implementasi dari ide-ide baru ke dalam pekerjaan yang bertujuan meningkatkan performa kerja. Tanggapan responden pada indikator menciptakan *ide(idea generation)* mendapatkan tanggapan tinggi dengan hasil 6,148 hal tersebut dapat di pahami karena perusahaan PT.7Seven Furniture mampu mengembangkan produk-produk baru seiring mengikuti zaman. Tanggapan responden pada indikator *ide(idea promotion)* mendapatkan tanggapan tinggi dengan hasil 6,104 hal tersebut dapat di pahami karena perusahaan PT.7Seven Furniture mampu membuat kreativitas ide-ide promosi yang menarik pelanggan misalnya diskon. Tanggapan responden pada indikator *realisasi ide(idea realization)* mendapatkan tanggapan tinggi dengan hasil 6,230 hal ini dapat di artikan bahwa karyawan PT.7Seven Furniture sudah memiliki model dari ide menjadi produk dan proses kerja yang nyata sehingga mendapat efisiensi kerja perusahaan.

e) **Kinerja SDM**

Variabel Kinerja SDM di jabarkan melalui empat indikator meliputi kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu dan Efektifitas. Berdasarkan kuisioner yang telah diberikan kepada responden didapatkan gambaran tentang kinerja SDM yang dijelaskan dalam tabel dibawah:

Tabel 4. 6 Tanggapan Kinerja SDM

No	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Interpretasi
1	Kualitas kerja	6,148	0,806	Tinggi
2	Kuantitas	6,148	0,815	Tinggi
3	Ketepatan Waktu	6,200	0,845	Tinggi
4	Efektifitas	6,156	0,854	Tinggi

Sumber: Data primer yang di olah

Hasil tanggapan responden yang dijelaskan pada tabel 4.6 pada variabel kinerja SDM menunjukkan nilai rata-rata 6,163 sehingga termasuk pada kategori tinggi, ini artinya kinerja SDM suatu hasil yang dicapai oleh karyawan Perusahaan dalam pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Tanggapan responden pada indikator kualitas kerja mendapatkan hasil tinggi dengan nilai 6,148 hal ini dapat di artikan karyawan PT.7Seven Furniture sudah melaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan perusahaan yang di capai secara efektif dan efisien. Tanggapan responden pada indikator kuantitas mendapatkan hasil tinggi dengan nilai 6,148 hal ini dapat di artikan kerja yang telah di capai karyawan perusahaan dapat terlihat dari segi hasil seperti produk-produk mebel atau barang yang sudah di kirim atau penjualannya. Tanggapan responden pada indikator ketepatan waktu mendapatkan hasil tinggi dengan nilai 6,200 hal ini dapat diartikan bahwa semua karyawan harus memiliki

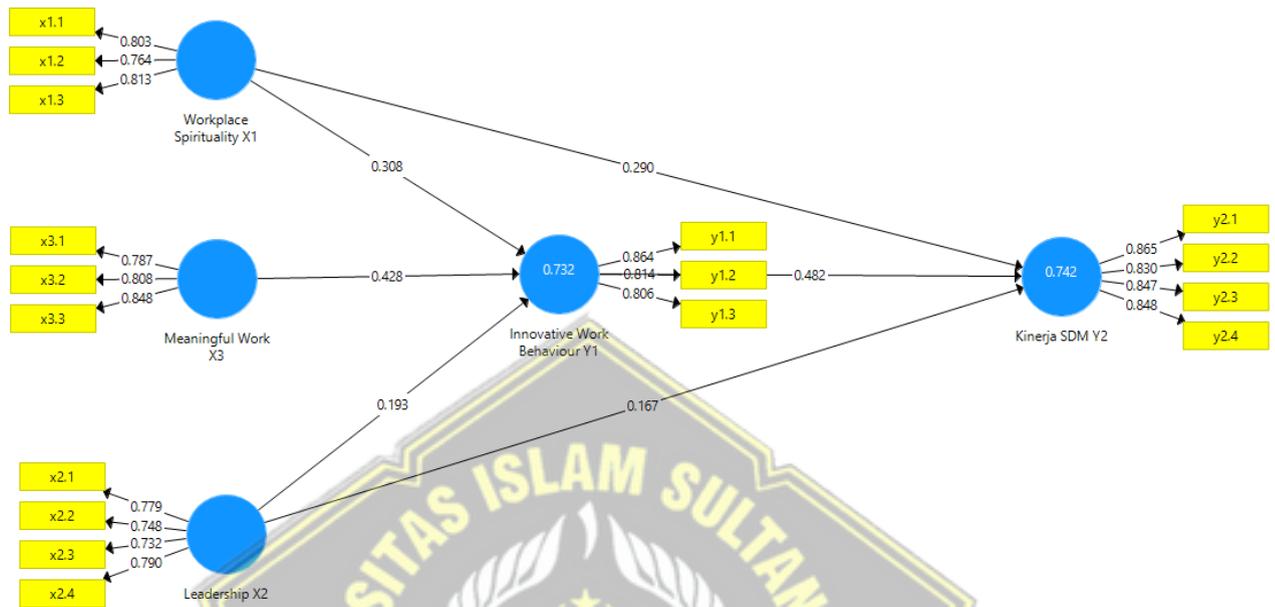
tenggat maka karyawan wajib menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja sesuai standart dari perusahaan. Tanggapan responden pada indikator efektivitas mendapatkan hasil tinggi dengan nilai 6,156 hal ini dapat di artikan bahwa tingkat pencapaian atau keberhasilan perusahaan sudah berjalan dengan efektif yang bisa di lihat dari kualitas, kuantitas dan waktu.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis data dan pengujian model dalam penelitian ini menggunakan Smart PLS 3.0 dan menggunakan dua sub model yaitu outer model dan inner model. Outer model digunakan untuk uji validitas dan uji reliabilitas sedangkan inner model di gunakan untuk uji kausalitas dan pengujian hepotesis.

4.3.1 Pengajuan Model pengukuran (Outer Model)

Pada pengajuan outer model ini di lakukan pengujian atau evaluasi validitas dan reliabilitas penelitian. Dimana evaluasi validitas mencakup *Convergent Validity (outer loading, dan Average Variance Extracted (AVE))* dan *Diskriminant Validity (Fornell Larcer Criterion/HTMT dan Cross Loading)*, Sedangkan pengujian reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Composite Reability* dan *Cronbach Alpha*.



Gambar 4.1 Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Berpedoman pada Gambar 4.1 di atas, Terlihat bahwa masing-masing indikator memiliki nilai loading faktor lebih dari 0,60 yang artinya memiliki nilai korelasi yang tinggi sehingga dapat memenuhi pengujian *Convergen Validity*. Ukuran refleksif individuul dapat di katakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0,70 atau sering di gunakan batas 0,60 sebagai batas minimal dari loading faktor (Ghozal&Latan, 2015)

1. Convergent Validity

Nilai *Convergent Validity* merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan setiap indikator konstruknya yang di dasarkan pada skala pengukuran nilai 0,50 sampao 0,60. Ukuran

refleksif individual dapat dikatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0,70 atau sering di gunakan batas 0,60 sebagai batas minimal dari loading faktor (Ghozali&Latan, 2015)

Dalam penelitian ini, telah dilakukan pengujian *Covergent Validity* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Nilai Outer Loading

	Innovative Work Behaviour	Kinerja SDM	Leadership	Meaningful Work	Workplace Spirituality
x1.1					0.803
x1.2					0.764
x1.3					0.813
x2.1			0.779		
x2.2			0.748		
x2.3			0.732		
x2.4			0.790		
x3.1				0.787	
x3.2				0.808	
x3.3				0.848	
y1.1	0.864				
y1.2	0.814				
y1.3	0.806				
y2.1		0.865			
y2.2		0.830			
y2.3		0.847			
y2.4		0.848			

Sumber: Data primer yang diolah

2. *Discriminant Validity*

Uji *Discriminant Validity* dapat dilihat dari *Cross Loading* antara indikator dengan konstruknya dengan cara membandingkan nilai korelasi pada konstruk yang di tuju harus lebih besar di bandingkan dengan nilai korelasi konstruk yang lain. Dengan analisis Smart PLS didapatkan hasil *Cross Loading* sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Nilai Cross Loading

	Innovative Work Behavior	Kinerja SDM	Leadership	Meaningful Work	Workplace Spirituality
x1.1	0.604	0.577	0.571	0.626	0.803
x1.2	0.543	0.554	0.458	0.545	0.764
x1.3	0.684	0.695	0.525	0.709	0.813
x2.1	0.624	0.637	0.779	0.598	0.566
x2.2	0.512	0.456	0.748	0.574	0.485
x2.3	0.459	0.477	0.732	0.566	0.378
x2.4	0.605	0.563	0.79	0.649	0.539
x3.1	0.572	0.605	0.66	0.787	0.586
x3.2	0.686	0.678	0.627	0.808	0.708
x3.3	0.739	0.685	0.637	0.848	0.646
y1.1	0.864	0.691	0.649	0.724	0.655
y1.2	0.814	0.628	0.568	0.689	0.637
y1.3	0.806	0.737	0.592	0.634	0.633
y2.1	0.708	0.865	0.625	0.7	0.685
y2.2	0.656	0.83	0.556	0.65	0.602
y2.3	0.716	0.847	0.602	0.673	0.672
y2.4	0.727	0.848	0.616	0.712	0.657

Sumber: Data primer yang di olah

Metode lain yang digunakan untuk menilai *Discriminant Validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (akar AVE) dengan korelasi setiap konstruk dengan konstruk lainnya. Sebuah model dikatakan cukup baik jika nilai AVE pada masing-masing konstruk bernilai lebih dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015). Berdasarkan hasil responden melalui penyebaran kuisioner dan diolah menggunakan Smart PLS didapatkan nilai hasil *Average Variance Extrakted* masing-masing Variabel berdasarkan tabel 4.9 berikut:

Tabel 4. 9 Nilai Average Variance Extracted

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Innovative Work Behavior	0.686
Kinerja SDM	0.718
Leadership	0.582
Meaningful work	0.663
Workplace Spirituality	0.630

Sumber: Data primer yang di olah

Berdasarkan hasil jawaban penyebaran kuisisioner dan data yang di olah melalui SmartPLS maka di peroleh niali *Average Variance Extracted (AVE)* oleh masing-masing variabel berdasarkan tabel 4.9 tersebut

Tabel 4. 10 Nilai Discriminant Validity

	Innovative Work Behavior	Kinerja SDM	Leadership	Meaningful Work	Workplace Spirituality
Innovative Work Behavior	0.828				
Kinerja SDM	0.829	0.848			
Leadership	0.730	0.709	0.763		
Meaningful Work	0.824	0.808	0.784	0.815	
Workplace Spirituality	0.775	0.773	0.654	0.796	0.794

Sumber: Data primer yang di olah

Kemudian untuk melihat apakah model penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang cukup, maka akan di lakukan pengujian dan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk lainnya melalui uji *fornell-Lacker Criterium* sehingga berdasarkan tabel diatas maka di peroleh hasil sebagai berikut:

1. Akar AVE konstruk *workplace spirituality* adalah 0,794 ($=\sqrt{0,630}$) yang artinya lebih tinggi dari korelasi *Workplace Spirituality* di bandingkan dengan konstruk lainnya. Sehingga variabel *Workplace Spirituality* telah memenuhi ketentuan dan memiliki nilai *discriminant validity*.
2. Akar AVE konstruk *meaningfull work* adalah 0,815($=\sqrt{0,663}$) yang artinya lebih tinggi dari korelasi *Meaningfull Work* di bandingkan dengan konstruk lainnya. Sehingga variabel *Meaningfull Work* telah memenuhi ketentuan dan memiliki nilai *discriminant validity*.
3. Akar AVE *leadership* adalah 0,763($=\sqrt{0,582}$) yang artinya lebih tinggi dari korelasi *Leadership* di bandingkan dengan konstruk lainnya. Sehingga variabel *Leadership* telah memenuhi ketentuan dan memiliki nilai *discriminant validity*.
4. Akar AVE kinerja SDM adalah 0,848($=\sqrt{0,718}$) yang artinya lebih tinggi dari korelasi Kinerja SDM di bandingkan dengan konstruk lainnya. Sehingga variabel Kinerja SDM telah memenuhi ketentuan dan memiliki nilai *discriminant validity*.
5. Akar AVE *innovative work behavior* adalah 0,828($=\sqrt{0,686}$) yang artinya lebih tinggi dari korelasi *Innovative Work Behavior* di bandingkan dengan konstruk lainnya. Sehingga variabel *Innovative Work Behavior* telah memenuhi ketentuan dan memiliki nilai *discriminant validity*.

3. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk dinyatakan reliable apabila baik *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* bernilai diatas 0,70 (Ghozali&Latan 2015). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan kriteria nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Nilai Reliabilitas

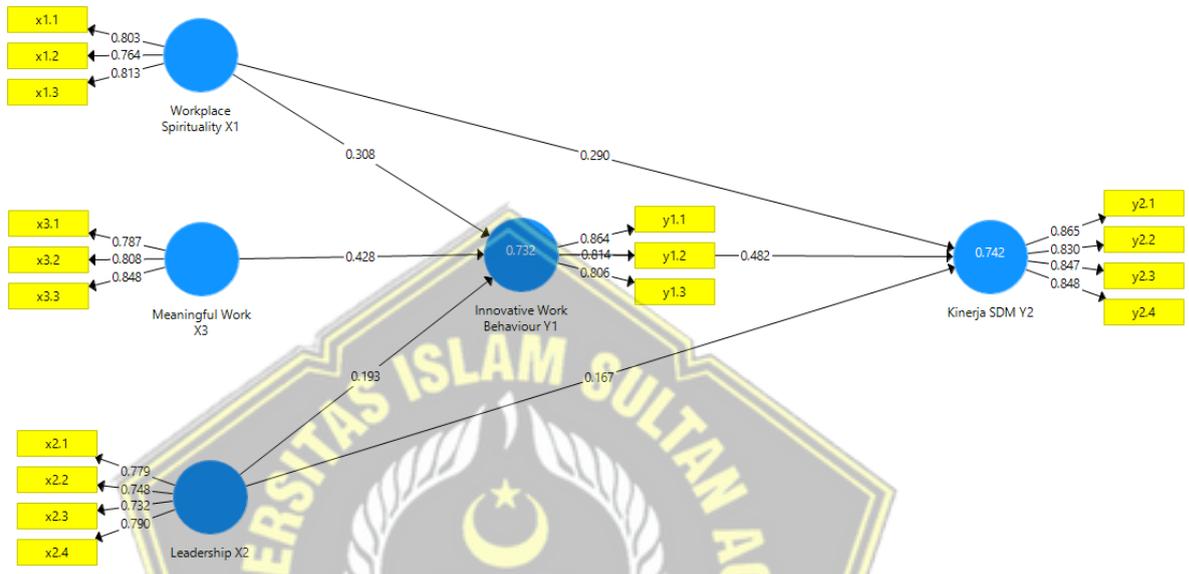
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Innovative WorkBehavior	0.770	0.772	0.867	0.686
Kinerja SDM	0.869	0.871	0.911	0.718
Leadership	0.762	0.771	0.847	0.582
Meaningful Work	0.748	0.758	0.855	0.663
Workplace Spirituality	0.708	0.715	0.836	0.630

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai AVE semua konstruk berkisar antara 0,582 hingga 0,718. Semua konstruk mempunyai nilai AVE > 0,5 sehingga memenuhi persyaratan reliabilitas. Terlihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,70 dan memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70 sehingga dapat dikatakan reliable. Jadi dapat di simpulkan bahwa konstruk variabel *workplace spirituality*, *meaningfull work*, *leadership*, kinerja SDM, *innovative work behavior* semuanya reliable.

4.3.2 Analisis Struktural Model (Iner Model)

Model struktural (*structural model*) atau dapat di sebut Iner



Gambar 4. 1 Nilai Composite Reability dan Cronbach Alpha

1. Uji Koefisien Determasi (R Square)

Koefisien determinasi di gunakan untuk menguji kemampuan serta pengaruh suatu model dalam menerangkan berupa variasi variabel dependen yang tersebar antara kisaran nol hingga satu. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit* model. Menurut (Ghozali&Latan 2014)

Tabel 4. 12 Nilai R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Innovative Work Behavior	0,732	0,726
Kinerja SDM	0,742	0,736

Sumber: Data primer yang diolah

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Kinerja SDM (Y2) dan *Innovative work behavior* (Y1). Pada variabel kinerja SDM dipengaruhi oleh variabel *workplace spirituality*, *leadership* dan *innovative work behavior*. Sedangkan variabel *innovative work behavior* dipengaruhi oleh variabel *workplace spirituality* dan *leadership*. Berdasarkan tabel 4.12 mengenai hasil uji *R-Square*, diketahui bahwa nilai *R-Square* pada variabel kinerja SDM adalah 0,742 hal ini menjelaskan bahwa kinerja SDM dipengaruhi oleh variabel *workplace spirituality*, *leadership* dan *innovative work behavior* sebesar 74,2%.

Selanjutnya diketahui *R-Square* pada variabel *innovative work behavior* yaitu sebesar 0,732 yang menjelaskan bahwa variabel *innovative work behavior* di pengaruhi oleh *wroklace spirituality* dan *leadership* sebesar 73,2%.

4.3.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk melihat bagaimana singnifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan signifikansi dari nilai T-Statistik melalui metode bootstraping. Suatu persamaan regresi akan dinyatakan signifikansi apabila nilai T-Statistik lebih besar dari 1,96 dan P Value lebih kecil dari pada tingkat

signifikansi yang di gunakan yaitu 0,05 (Ghozali&Latan,2015).

Tabel 4. 13 Nilai Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket.
Innovative Work Behaviour Y1 -> Kinerja SDM Y2	0.482	0.474	0.096	5.006	0.000	H6 Diterima
Leadership X2 -> Innovative Work Behaviour Y1	0.193	0.200	0.085	2.284	0.023	H2 Diterima
Leadership X2 -> Kinerja SDM Y2	0.167	0.171	0.068	2.447	0.015	H5 Diterima
Meaningful Work X3 -> Innovative Work Behaviour Y1	0.428	0.425	0.090	4.735	0.000	H3 Diterima
Workplace Spirituality X1 -> Innovative Work Behaviour Y1	0.308	0.304	0.092	3.352	0.001	H1 Diterima
Workplace Spirituality X1 -> Kinerja SDM Y2	0.29	0.293	0.088	3.310	0.001	H4 Diterima

Sumber: Data primer yang diolah

Keterangan :

X1 = Workplace Spirituality

X2 = Leadership

X3 = Meaningfull Work

Y1 = Innovative Work Behavior

Y2 = Kinerja SDM

Berdasarkan tabel 4.13 merupakan hasil uji path coefficient dan menggunakan metode *boothstraping* pada Smart PLS dengan menjelaskan sebagai berikut:

Diketahui nilai variabel *workplace Spirituality* terhadap *innovative work behavior* dengan nilai T-Statistik sebesar 3,352 dan P-

Value sebesar 0,001 yang mana nilai T-Statistik tersebut bernilai lebih dari 1,96 dan nilai P-Value kurang dari 0,05 sehingga H1 Diterima. Artinya Variabel *workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Diketahui nilai variabel *leadership* terhadap *innovative work behavior* dengan nilai T-Statistik sebesar 2,284 dan P- Value sebesar 0,023 yang mana nilai T-Statistik tersebut bernilai lebih dari 1,96 dan nilai P-Value kurang dari 0,05 sehingga H2 Diterima. Artinya Variabel *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Diketahui nilai variabel *meaningful work* terhadap *innovative work behavior* dengan nilai T-Statistik sebesar 4,735 dan P- Value sebesar 0,000 yang mana nilai T-Statistik tersebut bernilai lebih dari 1,96 dan nilai P-Value kurang dari 0,05 sehingga H3 Diterima. Artinya Variabel *meaningful work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Diketahui nilai variabel *workplace Spirituality* terhadap kinerja SDM dengan nilai T-Statistik sebesar 3,310 dan P-Value sebesar 0,001 yang mana nilai T-Statistik tersebut bernilai lebih dari 1,96 dan nilai P-Value kurang dari 0,05 sehingga H4 Diterima. Artinya Variabel *workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Diketahui nilai variabel *leadership* terhadap kinerja SDM dengan nilai T-Statistik sebesar 2,447 dan P-Value sebesar 0,015 yang mana nilai T-Statistik tersebut bernilai lebih dari 1,96 dan nilai P-Value

kurang dari 0,05 sehingga H5 Diterima. Artinya Variabel *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Diketahui nilai variabel *innovative work behavior* terhadap kinerja SDM dengan nilai T-Statistik sebesar 5,006 dan P-Value sebesar 0,000 yang mana nilai T-Statistik tersebut bernilai lebih dari 1,96 dan nilai P-Value kurang dari 0,05 sehingga H6 Diterima diterima.

Artinya Variabel *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

4.3.4 Hasil Uji Mediasi

Berikut hasil analisis uji pengaruh mediasi (pengaruh tidak langsung antara variabel *workplace Spirituality*, *leadership* dan *meaningful work* terhadap kinerja SDM melalui *innovative work behavior*:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Mediasi

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Leadership X2 -> Innovative Work Behaviour Y1			
Leadership X2 -> Kinerja SDM Y2	0.093	2.203	0.028
Meaningful Work X3 -> Innovative Work Behaviour Y1			
Meaningful Work X3 -> Kinerja SDM Y2	0.206	3.012	0.003
Workplace Spirituality X1 -> Innovative Work Behaviour Y1			
Workplace Spirituality X1 -> Kinerja SDM Y2	0.148	2.98	0.003

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.14 hasil analisis uji mediasi teridentifikasi bahwa nilai *p-value* untuk pengaruh *workplace spirituality*, *leadership* dan *meaningful work* terhadap kinerja SDM melalui *innovative work behavior* adalah 0,003, 0,028 dan 0,003 dimana semua koefisien ini bernilai kurang dari 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa *innovative work behaviour* mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara *workplace spirituality*,

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *workplace spirituality*(X1) terhadap *Innovative work behavior*(Y1)

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *workplace spirituality* mempunyai pengaruh positif signifikan dalam meningkatkan *Innovative Work Behavior*, sehingga H1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa spiritualitas di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif. (Afsar et al., 2015); (Afsar et al., 2017); dan (Bantha et al., 2021). Mengacu pada hasil analisa jawaban responden dan uji hipotesis maka dapat teridentifikasi bahwa semakin tinggi nilai *workplace spirituality* yang dirasakan karyawan PT.7Seven Furniture dalam hal perasaan batin yang nyaman akan mendorong semakin tingginya kemampuan karyawan dalam menciptakan ide baru bagi perusahaan. Semakin tingginya rasa kebersamaan antara karyawan yang dirasakan akan mendorong nilai tumbuhnya ide karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih optimal. Semakin tingginya nilai keselarasan perusahaan dengan nilai yang dirasakan karyawan akan mendorong realisasi ide karyawan menjadi semakin maksimal.

2. Pengaruh *Leadership*(X2) terhadap *innovative work behavior*(Y1)

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *leadership* mempunyai pengaruh positif signifikan dalam meningkatkan *Innovative Work Behavior*, sehingga H2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa kepemimpinan

transformasional berpengaruh positif pada perilaku kerja inovatif karyawan. (Afsar et al., 2014); (Hansen et al., 2019); (Tian et al., 2020); (Schuh et al., 2018). Mengacu pada hasil analisa jawaban responden dan uji hipotesis maka dapat teridentifikasi bahwa semakin baik kemampuan pimpinan dalam menjelaskan beragam tugas pada karyawan serta perhatian yang kuat bagi karyawan akan mendorong karyawan semakin baik dalam menciptakan ide-ide produktif bagi perusahaan. Semakin baik kemampuan pimpinan dalam memberikan kesempatan karyawan untuk menyampaikan beragam argumennya akan mendorong semakin banyaknya ide dan gagasan produktif karyawan. Semakin baik perilaku pimpinan dalam memberikan beragam insentif dan penghargaan bagi karyawan akan meningkatkan realisasi ide-ide karyawan bagi perusahaan PT.7Seven Furniture.

3. Pengaruh *Meaningfull Work*(X3) terhadap *innovative work behavior* (Y1)

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *meaningfull work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* artinya H3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Singh *et al*, 2021) yang mengemukakan bahwa *meaningful work* berpengaruh positif pada nilai *innovative work behaviour*. Mengacu pada hasil analisa jawaban responden dan uji hipotesis maka dapat teridentifikasi bahwa semakin tinggi makna positif yang dirasakan dalam bekerja (*meaning positive in work*) akan berdampak pada semakin tingginya kemampuan karyawan dalam menciptakan ide-ide baru bagi perusahaan. Semakin tinggi *meaning making troungh work* atau usaha karyawan dalam mendapatkan hasil

maksimal dalam bekerja akan mendorong ide-ide kreatif yang muncul pada diri karyawan semakin baik. Semakin tinggi nilai motivasi kerja karyawan akan mendorong semakin optimalnya realisasi ide yang dilakukan perusahaan PT.7Seven Furniture.

4. Pengaruh *Workplace Spirituality*(X1) terhadap *Kinerja SDM*(Y2)

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan *Kinerja SDM*, sehingga H3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari (Soha et al., 2016) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mampu dijadikan sebagai faktor individu dalam organisasi untuk mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* masih menjadi faktor penentu dalam memunculkan kinerja *SDM*. Artinya, jika *workplace spirituality* tinggi, maka akan menyebabkan tingginya kinerja *SDM*. Dalam hal ini, manajemen *SDM* pada PT.7Seven Furniture perlu meningkatkan orientasi *workplace spirituality* pada karyawannya seperti ketepatan waktu dalam bekerja, menciptakan lingkungan kerja yang baik sesama karyawan dan menjalankan tugas sesuai bidang guna meningkatkan *Kinerja SDM* pada karyawan sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan.

Pemimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan pada perusahaan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa PT.7Seven Furniture memiliki seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh positif terutama dapat memberikan contoh perilaku agar karyawan pada perusahaan mau

bekerja sesuai yang di harapkan.

Ketika karyawan memiliki makna yang positif pada pekerjaannya maka ia akan memiliki kesesuaian dengan pekerjaannya dan merasa nyaman dalam pekerjaan. Karyawan PT.7Seven Furniture memiliki motivasi yang tinggi dalam pekerjaannya dalam memaknai pekerjaannya secara positif. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam pekerjaannya, maka kinerja SDM akan tinggi.

Perilaku kerja seperti pribadi yang kreatif, memberi dorongan, bahkan meningkatkan keahlian dan kemampuan akan memperbaiki dan meningkatkan kinerja SDM. Pt.7Seven Furniture memiliki seorang pemimpin atau rekan kerja yang selalu memberikan semangat atau dorongan kepada bawahan atau rekan kerja yang lain dalam bentuk apapun, sehingga kreativitas karyawan meningkat dan diwujudkan dalam suatu pekerjaan maka kinerja dari karyawan itu sendiri akan meningkat dan juga produktivitas dari perusahaan PT.7Seven juga akan semakin meningkat karena Innovative work behavior dan kinerja SDM terdapat hubungan yang positif, artinya apabila Innovative Work Behavior ditingkatkan maka kinerja SDM juga akan meningkat.

5. Pengaruh *Leadership*(X2) terhadap Kinerja SDM(Y2)

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Leadership berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja SDM, sehingga H 4 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu dari Heather et al. (2001) dan (Day et al., 2004) menyatakan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada perusahaan

PT.7 seven Furniture sangat berpengaruh dan menjadi factor penentu dalam meningkatkan kinerja SDM perusahaan. Spiritualitas dalam bekerja mampu membuat karyawan PT.7Seven Furniture merasa bermakna dalam bekerja lebih baik dan mendapatkan hasil kerja yang juga baik.

Karyawan PT.7Seven furniture merasa sudah bekerja dengan penuh arti sehingga membuat karyawan merasa senang dan semangat dalam mencapai target. Karyawan juga sudah bekerja dengan menerapkan hal-hal baru atau ide yang bermanfaat bagi perusahaan karena setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang kreatif dan innovative untuk menghasilkan ide-ide baru yang belum pernah di pikirkan oleh perusahaan memaknai pekerjaannya karena percaya bahwa bekerja sama dapat menghasilkan kinerja SDM yang baik.

6. Pengaruh *Innovative work behavior*(Y1) terhadap kinerja SDM(Y2)

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari (Schuh et al., 2018), (Wang et al., 2018), yang menyatakan bahwa perilaku inovatif mampu menaikkan capaian kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik kemampuan karyawan ber inovasi maka kinerja SDM pada perusahaan tersebut akan semakin meningkat Karena inovasi mampu menciptakan ide-ide baru.

Pemimpin pada PT.7Seven Furniture mendorong setiap bawahan

untuk meningkatkan hasil dan proses kerja melalui perbaikan-perbaikan atau masukan sehingga karyawan merasa terbantu dan lebih paham. Pemimpin perusahaan juga memberikan gambaran yang jelas dan menarik untuk memotivasi karyawan.

semangat dalam bekerja menyebabkan kontribusi pada kinerja SDM. Jika karyawan semangat dalam bekerja, individu akan terus berusaha untuk memaknai pekerjaannya yaitu bekerja dengan karyawan atau orang lain, karena mereka percaya bahwa bekerja sama dapat menghasilkan kinerja SDM yang baik.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian mengenai peran *workplace spirituality* dan *leadership* terhadap *innovative work behavior* dan kinerja SDM dengan dimoderasi *meaningfull work* pada PT.7Sevenfurniture di kota Jepara dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan yang berkerja minimal tiga tahun. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut maka diperoleh 135 responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang terkumpul kemudian telah dianalisis dan di bahas pada BAB VI, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini yaitu mengenai bagaimana peran *workplace spirituality* , *leadership* dan *meaningfull work* terhadap kinerja SDM dengan mediasi *innovative workbehavior* sebagai berikut:

1. Variabel *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Artinya dengan semakin tingginya nilai *workplace spirituality* akan berdampak pada peningkatan nilai perilaku inovatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Variabel *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Artinya dengan semakin tingginya nilai *leadership* para pimpinan perusahaan akan berdampak pada semakin tingginya nilai nilai perilaku inovatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Variabel *Meaningfull Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Artinya semakin tinggi nilai *meaningfull work* yang dimiliki karyawan akan berdampak pada semakin tingginya nilai *innovative work behaviour* yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang diberikan perusahaan PT.7Seven Furniture
4. Variabel *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Sama halnya dengan *workplace spirituality* masih menjadi faktor penentu dalam memunculkan kinerja SDM. jika *workplace spirituality* tinggi, maka akan menyebabkan tingginya kinerja SDM.
5. Variabel *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada perusahaan PT.7 seven Furniture sangat berpengaruh dan menjadi factor penentu dalam meningkatkan kinerja SDM perusahaan.
6. Variabel *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Pada bab pembahasan dapat di ketahui semakin baik kemampuan karyawan berinovasi dengan menciptakan ide-ide baru maka kinerja SDM pada perusahaan akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan dan dibahas, maka ada beberapa pesan yang dapat di berikan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, antara lain:

1. Variabel *Workplace Spirituality* memiliki bobot nilai terkecil pada indikator rasa kebersamaan dengan pernyataan “Menurut saya karyawan disini terhubung dengan tujuan yang sama” variabel ini masih memperoleh

penilaian yang lebih rendah dibandingkan indikator variabel Workplace Spirituality yang lain, oleh karena itu sebaiknya karyawan pada PT.7Seven Furniture membentuk kesadaran dan pemahaman individu dalam membangun kerangka kerja dari nilai-nilai budaya di perusahaan, sehingga di dalam diri seseorang akan merasa terhubung dengan sesama rekan kerja serta pekerjaannya karena karyawan akan fokus dan mencari makna dalam pekerjaannya sehingga bisa membuat mereka bekerja lebih baik dan mendapatkan hasil kerja yang juga baik.

2. Variabel Leadership memiliki bobot nilai terkecil pada Indikator penjelasan pimpinan terhadap karyawan “Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan intruksi kerja dalam memberi tugas bawahan dengan jelas”, variabel ini masih memperoleh penilaian yang lebih rendah di bandingkan indikator variabel leadership yang lain. Pentingnya peran karyawan terhadap perkembangan perusahaan mendorong pemimpin selalu memotivasi karyawan agar bisa bekerja secara optimal. Oleh karena itu sebaiknya pemimpin PT.7Seven furniture harus lebih terlatih dalam membagi beragam jenis pekerjaan yang sesuai dan mampu dilakukan dengan baik oleh karyawan serta memotivasi karyawan secara terus menerus agar perusahaan mampu menjadi tempat bekerja yang dapat membuat karyawan semakin berkembang sehingga karyawan semakin percaya diri dan termotivasi untuk bekerja, dengan cara memberikan penghargaan (reward) saat karyawan dapat mencapai tujuannya dan sanksi (punishment) ketika karyawan lali dalam pekerjaannya.
3. Meaningfull Work memiliki bobot nilai terkecil pada indikator meaning positif in work dengan pertanyaan “Saya telah menemukan pekerjaan yang

berarti bagi saya” variabel ini masih memperoleh penilaian yang lebih rendah dibandingkan indicator variabel Kinerja SDM yang lain, oleh karena itu sebaiknya karyawan harus menyadari serta memaknai pekerjaannya secara positif ketika ia mampu untuk memberikan pemaknaan positif terhadap pekerjaannya maka bisa mendorong karyawan untuk berusaha berfikir positif dan berperilaku positif dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Hasil dari deskripsi yang memiliki bobot nilai terkecil adalah variabel Innovative Work Behavior terdapat pada indicator realisasi ide(idea realization) dengan pernyataan “memperjuangkan gagasan baru dengan gigih” variabel ini masih memperoleh penilaian yang lebih rendah dibandingkan indikator variabel Innovative Work Behavior lainnya, Oleh karena itu sebaiknya pihak PT.7Seven Furniture menyusun dengan benar tahap-tahap terbentuknya inovasi pada level karyawan dimulai dari idea generation lalu idea promotion sehingga tercapainya idea realization. Idea realization dapat dicapai ketika karyawan berhasil melewati tahapan-tahapan sebelumnya ditandai dengan adanya suatu produk yang sudah di gunakan oleh banyak orang. Tahapan ini menandakan bahwa proses inovasi berhasil dijalankan dengan baik karena karyawan yang dapat mencapai tahapan ini adalah karyawan yang gigih dalam mewujudkan ide terbaiknya menjadi nyata.
5. Kinerja SDM memiliki bobot nilai terkecil pada indicator kuantitas dengan pertanyaan ”Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi” variabel ini masih memperoleh penilaian yang lebih rendah dibandingkan indicator variabel kinerja SDM yang lain. Karyawan dikatakan produktif apabila

mampu bekerja secara konsisten dan menghasilkan kinerja baik serta mengalami peningkatan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan evaluasi mengapa karyawan menghasilkan kerja yang rendah di bandingkan dengan target perusahaan dengan cara melakukan evaluasi setiap tahun atau periode tertentu untuk memberi masukan serta poin-poin yang perlu di perbaiki oleh karyawan.

6. Berdasarkan penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya untuk dilakukan di wilayah yang lebih luas dan juga bisa mengambil sampel yang lebih besar serta dapat menggunakan teknik pengumpulan data yang lebih beragam. Sehingga diharapkan dapat melihat hasil dari cakupan penelitian yang lebih besar dan memiliki hasil yang semakin relevan.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan berharap dapat diperbaiki di agenda penelitian mendatang. Keterbatasan agenda tersebut sebagai berikut:

1. Adanya responden yang susah diminta keterangan untuk mengisi kuesioner, sehingga peneliti harus mengarahkan atau mengajarkan responden untuk mengisinya sesuai dengan apa yang dirasakan responden
2. Ketidakjujuran responden dalam mengisi kuesioner yang menyebabkan terdapatnya hasil yang kurang relevan
3. Penelitian ini masih bisa dikembangkan lagi untuk agenda penelitian selanjutnya dengan melakukan pengembangan model dan penegasan hubungan antar variabel serta benar-benar memahami peran variabel moderasi dalam sebuah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Afsar, B., & Rehman, M. (2015). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: the mediating role of perceived person-organization fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(4), 329–353. <https://doi.org/10.1080/14766086.2015.1060515>
- Albuquerque, I. F., Cunha, R. C., Martins, L. D., & Sá, A. B. (2014). Primary health care services: Workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Organizational Change Management*, 27(1), 59–82. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2012-0186>
- Anvari, R., Barzaki, A. S., Amiri, L., Irum, S., & Shapourabadi, S. (2017). The mediating effect of organizational citizenship behavior on the relationship between workplace spirituality and intention to leave. *Intangible Capital*, 13(3), 615–639. <https://doi.org/10.3926/ic.906>
- Arokiasamy, A. R. A., & Tat, H. H. (2020). Exploring the influence of transformational leadership on work engagement and workplace spirituality of academic employees in the private higher education institutions in Malaysia. *Management Science Letters*, 10(4), 855–864. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.011>
- Bantha, T., & Nayak, U. (2021). The relation of workplace spirituality with employees' innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Indian Business Research*, 13(2), 223–235. <https://doi.org/10.1108/JIBR-03-2020-0067>
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The Relationship of Individual Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers' Innovative Behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35. <https://doi.org/10.1111/jpim.12250>
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69–83. <https://doi.org/10.1080/1367886022000016785>
- Day, D. V., Sin, H. P., & Chen, T. T. (2004). Assessing the burdens of leadership: Effects of formal leadership roles on individual performance over time.

Personnel Psychology, 57(3), 573–605. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00001.x>

- Demircioglu, M. A., & Audretsch, D. (2017). Conditions for innovation in public sector organizations. *Research Policy*, 46. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.08.004>
- Dewi, S. P. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(9), 1689–1699. <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>
- Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2020). Workplace spirituality and job satisfaction toward job performance: The mediation role of workplace deviant behavior and workplace passion. *Management Science Letters*, 10(11), 2507–2520. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.044>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- GEDE, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Hameed, Abdul, A. W. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(13), 224–229.
- Hansen, J. A., & Pihl-Thingvad, S. (2019). Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles. *Public Management Review*, 21(6), 918–944. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1544272>
- Hapsari, S., Nurfitri, T., & Jati, E. P. (2015). Analisis Pengaruh Human Relation Dukungan Organisasional dan Workplace Spirituality Terhadap Etos Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan bagian Keperawatan RS. Mitra Siaga Tegal). *Performance*, 21(1), 66–80. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/Performance/article/viewFile/514/549>
- Harrington, W. J., Preziosi, R. C., & Gooden, D. J. (2001). Perceptions of Workplace Spirituality among Professionals and Executives. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(3), 155–163. <https://doi.org/10.1023/A:1014966901725>
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group

Yogyakarta. *SMART – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65.

- Hastomi, F., & Riduwan, A. (2016). Pengaruh Anggaran Partisipatif Dan Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset* ..., 5(November).
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/1349/1366>
- Hutomo, A., Marditama, T., Limakrisna, N., Sentosa, I., Lee, J., & Yew, K. (2020). *Green Human Resource Management, Customer Environmental Collaboration and the Enablers of Green Employee Empowerment: Enhancing an Environmental Performance*. 1(2), 358–372.
<https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Ipa, P., & Di, S. (2017). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title*.
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201–215.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.238>
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 465–480.
<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9507-0>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447.
<https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Osman-Gani, Aa. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360–376. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Ratnasari, E., & Sudarma, K. (2019). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Person Fit Organization and Knowledge Sharing Behavior in Innovative Work Behavior. *Management Analysis Journal*, 8(3), 330–339.
- Sandhu, M. A., Iqbal, J., Ali, W., & Tufail, M. S. (2017). Effect of Employee Motivation on Employee Performance. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(1), 85–100.
<https://doi.org/10.26710/jbsee.v3i1.182>
- Schuh, S. C., Zhang, X. A., Morgeson, F. P., Tian, P., & van Dick, R. (2018). Are

you really doing good things in your boss's eyes? Interactive effects of employee innovative work behavior and leader–member exchange on supervisory performance ratings. *Human Resource Management*, 57(1), 397–409. <https://doi.org/10.1002/hrm.21851>

- Soha, H. M., Osman, A., Salahuddin, S. N., Abdullah, S., & Ramlee, N. F. (2016). The Relationship of Work Influence, Sense of Community and Individual Spirituality towards Organizational Performance. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 591–596. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00072-1](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00072-1)
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Tian, H., Iqbal, S., Akhtar, S., Qalati, S. A., Anwar, F., & Khan, M. A. S. (2020). The Impact of Transformational Leadership on Employee Retention: Mediation and Moderation Through Organizational Citizenship Behavior and Communication. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00314>
- Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, R. S. (2016). 濟無No Title No Title No Title. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April*, 5–24.
- Umam, M. R. K., & Auliya, Z. F. (2018). Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i1.2946>
- Workplace, P., Dan, S., Kerja, E., Terhadap, I., Dengan, K., Organisasi, K., & Intervening, S. V. (2019). *PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Guru Di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen)* Arfudya Okvi Andaresta , Irfan Helmy Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya. 1–10.
- Zhao, A., & Shao, S. (2011). The Research on Innovation Efficiency of China's High-Tech Industry Based on DEA Model Cluster. In *Journal of Lanzhou Commercial College*.