

SPIRITUALITAS DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV. PEKOO PEKOO INDONESIA



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Sosiologi Agama (S.Sos)

Oleh:

RAMADENI

NIM: 20105040036

**PROGRAM STUDI SOSIOLOGI AGAMA
FAKULTAS USHULUDDIN DAN PEMIKIRAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS USHULUDDIN DAN PEMIKIRAN ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512156 Fax. (0274) 512156 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2026/Un.02/DU/PP.00.9/12/2024

Tugas Akhir dengan judul : SPIRITUALITAS DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV. PEKOO
PEKOO INDONESIA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RAMADENI
Nomor Induk Mahasiswa : 20105040036
Telah diujikan pada : Selasa, 03 Desember 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 675fb158bce64

Ketua Sidang/Penguji I

Dr. Munawar Ahmad, S.S. M.Si.
SIGNED



Valid ID: 6757cd3880b33

Penguji II

Dr. Masroer, S. Ag. M. Si.
SIGNED



Valid ID: 675c11757dd54

Penguji III

Abd. Aziz Faiz, M.Hum.
SIGNED



Valid ID: 6763719eaa5cb

Yogyakarta, 03 Desember 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam

Dr. H. Robby Habiba Abror, S.Ag., M.Hum.
SIGNED

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ramadeni
NIM : 20105040036
Fakultas : Ushulludin dan Pemikiran Islam
Jurusan/Prodi : Sosiologi Agama
Alamat Rumah : Kertanegara RT/RW 02/01, Kec. Kertanegara, Kab. Purbalingga,
Jawa Tengah
Judul Skripsi : SPIRITUALITAS DAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI CV. PEKOO PEKOO INDONESIA

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi yang saya ajukan adalah benar asli karya yang saya tulis sendiri
2. Bilamana skripsi ini telah dimunaqosyahkan dan diwajibkan revisi, maka saya bersedia merevisi dalam waktu 2 (dua) bulan terhitung dari tanggal munaqosyah. Jika lebih dari 2 (dua) bulan maka saya bersedia dinyatakan gugur dan bersedia munaqosyah kembali.
3. Apabila dikemudian hari ternyata diketahui bahwa karya tersebut bukan karya ilmiah saya (plagiasi), maka saya bersedia menanggung sanksi untuk dibatalkan gelar kesarjanaan saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 26 November 2024

Saya yang menyatakan,

The image shows an official stamp of the institution, which includes the text 'PEKOO PEKOO' and 'MELAKUKAKAN PEMERIKSAAN'. Below the stamp is a handwritten signature in black ink.

Ramadeni
NIM. 20105040036



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN TUGAS SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi / Tugas Akhir
Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Ramadeni

NIM : 20105040036

Judul Skripsi : SPIRITUALITAS DAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI CV. PEKOO PEKOO INDONESIA

sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Sosiologi Agama Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Sosiologi Agama.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 26 November 2024
Pembimbing,

Dr. Munawar Ahmad, S.S. M.Si.
NIP. 196910172002121001

MOTTO

“Berniat, Berusaha, dan Berdoa”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang terlibat,
memberikan dukungan, cinta, dan kasih kepada peneliti: diri sendiri, kedua
orang tua, keluarga, dan almamaterku.



ABSTRAK

Hubungan antara spiritualitas dan produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu topik yang menarik untuk diteliti, terutama dalam konteks organisasi modern yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh spiritualitas terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan penelitian *mix methods*, penelitian ini menggabungkan dua bentuk metode penelitian, yaitu metode kualitatif dan kuantitatif. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan hasil angket terhadap karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia untuk data kuantitatif dan wawancara terhadap CEO perusahaan CV. Pekoo Pekoo Indonesia untuk data kualitatif. Adapun rumusan masalah yang diangkat dari penelitian ini; *pertama*, bagaimana eksistensi agama sebagai basis tindakan spiritualitas karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia. *Kedua*, bagaimana spiritualitas dapat mendorong produktivitas kerja karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa agama memiliki peran yang krusial sebagai basis tindakan spiritualitas karyawan di perusahaan CV. Pekoo Pekoo Indonesia. Agama tidak hanya menjadi landasan spiritual pribadi, tetapi juga menjadi faktor pemersatu dan penggerak positif dalam dinamika organisasi di CV. Pekoo Pekoo Indonesia. Penelitian ini juga menemukan adanya spiritualitas yang diterapkan di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia. Dengan mengintegrasikan tiga dimensi spiritualitas di tempat kerja dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan CV. Pekoo Pekoo Indonesia dapat menciptakan tempat kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga bermakna bagi seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan. Menurut penelitian ini, spiritualitas kerja harus dilihat sebagai strategi manajemen yang dapat digunakan perusahaan untuk membuat lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: spiritualitas, produktivitas kerja, perusahaan, karyawan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Spiritualitas dan Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Sosiologi Agama, Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam, Universitas Islam Negeri Yogyakarta. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini melewati perjalanan yang panjang, peneliti telah mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, M.A., M.Phil., Ph.D. Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Robby Habiba Abror, S.Ag., M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Mahatva Yoga Adi Pradana, S.IP., M. Sos. Selaku Ketua Program Studi Sosiologi Agama Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Masroer, S. Ag. M. Si. Selaku Dosen Penasihat Akademik.
5. Bapak Dr. Munawar Ahmad, S.S. M. Si. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk

membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk segala dukungan yang telah diberikan kepada peneliti.

6. Seluruh Dosen Program Studi Sosiologi Agama Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah menjadi suri tauladan, yang tidak pernah berhenti memberikan hal-hal baik serta pengetahuan kepada peneliti.
7. Segenap petugas TU yang telah membantu proses akademik peneliti.
8. Ibu Tumirah dan Bapak Dulkholid yang dengan penuh cinta dan kasih sayang telah menjadi teladan dalam kehidupan peneliti. Terima kasih atas doa, nasihat, serta dukungan moral yang selalu diberikan, yang menjadi semangat utama dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kedua kakak Umgiono dan Yusup Sutiono yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan kebahagiaan. Terima kasih atas dukungan moral dan kasih sayang yang begitu besar kepada peneliti.
10. Seluruh keluarga besar peneliti yang telah memberikan semangat dan dukungan yang tidak ada habisnya.
11. Guru-guruku ketika dibangku SD, SMP, SMA yang telah mengajari banyak hal ketika di bangku sekolah.
12. Seluruh penghuni dan mantan penghuni “Kontrakan Beriman 139”, Firman, Usamah, Ariq, Faqih, Ajril, Adri, Nashrulloh, dan umam, yang sudah menyempatkan waktunya sebagai tempat berkeluh kesah dan selalu direpotkan oleh peneliti, terima kasih telah menemani proses yang cukup panjang ini.
13. Perkumpulan sahabat-sahabat lulusan Smansabozz “UKM Pemuda Hijrah”, Ade Yanto, Arkhan Biting, Pramud Restu, Tama Temon, Sofyan Wane, Angga SS, AKA 47, Ucup Nur, Gilang Abi, Gungsu, Mangruf, Toyhan Restu, Angga Jaer, Turipyet, dan Laksma, yang dijadikan peneliti sebagai tempat pelarian dari rasa penat selama ini.

14. Sahabat-sahabat masa kecilku, Petol, Idoy, Wahyu Sidiq, Sendi Kiting, Ayuy, Pian Tuti, Wildan, dan Gojam Hilal, terimakasih telah menemani, mendengarkan cerita yang berulang, dan memberikan masukan dan semangat.
15. Teman-teman Program Studi Sosiologi Agama 2020, Amorfati. Maaf tidak bisa disebutkan satu-persatu, terimakasih atas dukungan dan energi positif yang diberikan selama perkuliahan.
16. Bapak Irawan sekeluarga yang telah memberi kesempatan untuk menghuni kontrakan yang nyaman dengan biaya yang murah. Terima kasih sebanyak-banyaknya.
17. Kepada Kak Uli dan Kak Fathur yang telah menerima peneliti menjadi salah satu bagian dari company dan menjadi tempat untuk terus belajar. Terima kasih sebanyak-banyaknya.
18. Teman-teman di Pekoo Pekoo yang menjadi tempat berbagi ilmu, lingkungan kerja yang positif, dan selalu memberi dukungan. Terima kasih banyak.
19. Angkringan depan kontrakan, Bude Ramaesan Pagi, Warmindo langganan. Terima kasih telah membuat makanan enak untuk keberlangsungan hidup peneliti.
20. Pihak-pihak yang terlibat dalam proses skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu. Terima kasih banyak karena dengan bantuannya skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik terhadap jasa kebaikan yang telah diberikan. Saya menyadari bahwa masih banyak sekali kekurangan. Oleh karena itu, saya menghargai berbagai saran dan kritik yang membangun. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi Program Studi

Sosiologi Agama, peneliti selanjutnya, perusahaan CV. Pekoo Pekoo Indonesia, dan masyarakat secara luas. Aamiin.

Yogyakarta, 26 November 2024

Peneliti,

Ramadeni

20105040036



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERSETUJUAN TUGAS SKRIPSI/TUGAS AKHIR.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR BAGAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Tinjauan Pustaka	6
F. Kerangka Teori.....	10
G. Metode Penelitian.....	16
H. Sistematika Pembahasan	20
BAB II GAMBARAN UMUM CV. PEKOO PEKOO INDONESIA	22
A. Profil Lokasi Penelitian.....	22
B. Sejarah Berdiri CV. Pekoo Pekoo Indonesia	24
C. Profil Para Karyawan	28
BAB III EKSISTENSI AGAMA SEBAGAI BASIS TINDAKAN SPIRITUALITAS KARYAWAN DI CV. PEKOO PEKOO INDONESIA	37
A. Peran Agama terhadap Etika dan Perilaku Kerja Karyawan.....	37

B. Nilai-nilai Agama yang Membentuk Tindakan Spiritualitas Karyawan	39
C. Agama Sebagai Basis Tindakan Spiritualitas Karyawan	42
BAB IV PERAN SPIRITUALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV. PEKOO PEKOO INDONESIA	55
A. Hubungan antara Spiritualitas dan Produktivitas Kerja Karyawan...	55
B. Spiritualitas, Kinerja Karyawan, dan Produktivitas Kerja	60
C. Tiga Entitas Penguat Spiritualitas dan Produktivitas Perusahaan	69
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN	xvi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tiga Dimensi Spiritualitas	13
Gambar 2.1 Akun Instagram CV. Pekoo Pekoo Indonesia	23
Gambar 2.2 Logo Perusahaan CV. Pekoo Pekoo Indonesia	25
Gambar 2.3 Komitmen Perusahaan CV. Pekoo Pekoo Indonesia.....	27
Gambar 2.4 Struktur Organisasi Perusahaan CV. Pekoo Pekoo Indonesia.	30
Gambar 2.5 Rapat evaluasi bulanan	34



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Data Pendidikan Terakhir Karyawan	29
Tabel 2.2 Jam Operasional Outlet.....	35



DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1 Presentase pandangan karyawan memiliki perasaan senang dan positif dalam bekerja	42
Bagan 3.2 Presentase pandangan karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	43
Bagan 3.3 Pandangan karyawan mengenai perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna yang mendalam.....	44
Bagan 3.4 Pandangan karyawan memiliki hubungan sosial (interaksi) yang baik dengan sesama rekan kerja di luar tugas-tugas pekerjaan.....	47
Bagan 3.5 Pandangan karyawan memiliki rasa solidaritas tinggi antar sesama rekan kerja dalam aspek pekerjaan ataupun aspek kehidupan sehari-hari ...	48
Bagan 3.6 Pandangan karyawan memiliki tujuan yang sama dan saling mendukung untuk mencapai tujuan tersebut	49
Bagan 3.7 Pandangan karyawan memiliki tujuan dan tindakan yang dilakukan selaras dengan visi dan misi perusahaan	51
Bagan 3.8 Pandangan karyawan memiliki perasaan dimana nilai-nilai pribadi selaras dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan	52
Bagan 3.9 Pandangan karyawan mengenai perusahaan menciptakan lingkungan yang penuh perhatian, dukungan, dan empati terhadap para karyawan	53

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Agama menjadi salah satu bagian penting dalam menjalani kehidupan bermasyarakat. Indonesia sebagai negara majemuk memiliki beragam suku, kebudayaan, dan kepercayaan yang berbeda-beda. Salah satunya dapat dilihat dari kepercayaan. Di Indonesia ada enam agama yang diakui secara resmi oleh pemerintah, yakni Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Budha, dan Konghucu. Ajaran-ajaran yang ada di dalam agama dijadikan sebagai hukum, tuntunan, dan pedoman bagi setiap pemeluknya untuk membentuk hubungan dengan Tuhan dan juga hubungan antar sesama manusia.

Agama dapat dipahami sebagai suatu sistem dengan peraturan-peraturan yang ada di dalamnya dan perlu diikuti oleh para pemeluknya. Peraturan-peraturan yang ada tidak hanya untuk mengatur praktik-praktik spiritual pemeluknya, tetapi mengatur pula tata cara perilaku dalam kehidupan sehari-hari para pemeluknya. Keterkaitan yang erat antara agama dan masyarakat Indonesia mencerminkan bahwa agama menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perkembangan masyarakat itu sendiri.

Sosiologi agama mendefinisikan konsep yang disebut dengan agama etika merujuk pada keselamatan manusia diperoleh melalui kegiatan atau amal perbuatan yang berbudi luhur dalam praktek keagamaannya. Agama menjadi salah satu bentuk spirit bagi para pemeluknya yang kemudian dijadikan sebagai patokan dalam melakukan suatu tindakan. Salah satu ajaran Islam menyatakan bahwa dalam mencari rezeki, manusia diharuskan untuk bekerja dengan tekun, menghindari

sikap malas, jujur dalam bekerja, dan menjalani kehidupan dengan sederhana. Manusia yang memahami prinsip-prinsip Islam dengan baik dan benar membuat mereka menerapkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam bekerja maupun beribadah.¹

Secara lebih jelas Islam telah mengatur kewajiban bekerja bagi pemeluknya, baik itu untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga atau bahkan kelompok, hal ini dibuktikan dengan firman Allah SWT dalam Q.S At-Taubah ayat 105.² Firman tersebut menjelaskan bahwa dalam Islam, terdapat ajaran yang kuat mengenai nilai-nilai kerja yang menjadi salah satu faktor utama dalam upaya mendapatkan ridho dari Allah SWT. Dengan demikian etos kerja seorang muslim dapat dikatakan harus dilandasi Al-Quran dan Hadits guna membimbing perilaku kerjanya baik dalam kehidupan dunia maupun akhirat.³

Bekerja merupakan fitrah manusia, maka jelaslah jika manusia tidak bekerja maka ia melawan fitrahnya sendiri.⁴ Dengan memiliki pekerjaan manusia tidak hanya mendapatkan upah berupa materi saja melainkan juga mendapatkan aspek relasi pertemanan baru. Adanya relasi pertemanan ini tentu dapat memberikan semangat yang dapat dipelajari yang nantinya dapat berguna untuk membangun aspek spiritualitas dan membangun produktivitas kerja yang positif.

¹ Rindi Nirwana, "Agama Sebagai Etos Kerja pada Masyarakat Penenun Lurik Tradisional Desa Tlingsing Kabupaten Klaten", Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2023.

² Husna Ni'matul Ulya, "Paradigma Kemiskinan dalam Perspektif Islam dan Konvensional", *El-Barka: Journal of Islamic Economics and Business*, vol. 1, no. 1 (2018), p. 129.

³ Rindi Nirwana, *Agama Sebagai Etos Kerja pada Masyarakat Penenun Lurik Tradisional Desa Tlingsing Kabupaten Klaten*.

⁴ Mohammad Usman Usman et al., "Fitrah Manusia dalam Pandangan Islam", *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, vol. 8, no. 2 (2023), pp. 284–98.

Spiritualitas dapat diartikan sebagai suatu konsep yang melibatkan pengalaman pribadi dan hubungan seorang manusia dengan aspek-aspek transenden yang terikat dengan agama tertentu. Spiritualitas sering mencakup makna pemahaman tentang keberadaan dan hubungan dengan kekuatan yang lebih tinggi yaitu Tuhan. Selain itu spiritualitas juga mencakup pencarian makna hidup, karena hal ini sering kali mempengaruhi cara hidup dan bertindak seorang manusia sehari-hari.

Spiritualitas memiliki pengaruh dan tujuan dalam melakukan suatu pekerjaan, karena manusia yang bekerja tidak hanya mencari penghasilan saja tetapi bekerja juga dapat dipandang sebagai suatu bentuk ibadah dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Bagi manusia yang memiliki spiritualitas kuat membuat mereka menerapkan nilai-nilai jujur, adil, kerja keras, dan melakukan dedikasi penuh dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian spiritualitas dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, karena spiritualitas dapat memberikan landasan nilai-nilai etika, motivasi, serta dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap tujuan dan makna pekerjaan yang bermanfaat bagi individu atau lingkungan kerja secara keseluruhan yang tentunya berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan salah satu tolak ukur efisiensi dan efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka di tempat kerja. Jika dilihat dari sudut pandang sosiologi agama produktivitas kerja dapat diartikan sebagai bagaimana nilai-nilai dan keyakinan agama mempengaruhi etika kerja, motivasi, dan perilaku individu dalam konteks pekerjaan. Produktivitas kerja tentu sangatlah penting bagi sebuah perusahaan karena hal ini berpengaruh langsung terhadap kinerja keseluruhan dan keberhasilan perusahaan.

Di era modern sekarang ini, spiritualitas sering dianggap sebagai salah satu komponen yang dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Namun, implementasinya di dunia kerja tidak selalu mudah. Misalnya, di perusahaan CV. Pekoo Pekoo Indonesia adalah bagaimana memasukkan nilai-nilai spiritual ke dalam budaya perusahaan. Banyak pekerja percaya bahwa spiritualitas adalah masalah pribadi dan tidak seharusnya ditampilkan terlalu banyak di tempat kerja. Hal ini menciptakan jarak antara kepentingan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kepentingan individu yang lebih menjaga privasi mereka.

Pemahaman tentang konsep spiritualitas di tempat kerja oleh para karyawan di perusahaan CV. Pekoo Pekoo Indonesia juga menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan di perusahaan CV. Pekoo Pekoo Indonesia tidak memahami bagaimana konsep spiritualitas di tempat kerja. Para karyawan masih memiliki anggapan bahwasanya spiritualitas hanya berkaitan dengan agama, padahal sebenarnya spiritualitas juga mencakup nilai-nilai seperti kejujuran, rasa saling memiliki, dan saling mendukung satu sama lain.

Banyak karyawan di perusahaan CV. Pekoo Pekoo Indonesia tidak menyadari bahwasanya spiritualitas dan motivasi kerja memiliki hubungan yang saling terikat satu sama lain. Anggapan para karyawan bahwasanya spiritualitas hanya berhubungan dengan agama dan bersifat pribadi membuat para karyawan menganggap spiritualitas tidak relevan untuk dibahas atau diterapkan di tempat kerja. Tanpa kesadaran para karyawan mengenai pengaruh spiritualitas terhadap kinerja yang mereka lakukan membuat sering terlewatnya potensi besar dari spiritualitas sebagai sumber motivasi yang mendalam dan berkelanjutan, baik untuk diri sendiri maupun untuk lingkungan perusahaan.

Bersumber dari uraian di atas, peneliti perlu melakukan kajian lebih lanjut untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih akurat mengenai hubungan spiritualitas dan produktivitas kerja. Berdasarkan hal ini peneliti memiliki subjek penelitian di salah satu perusahaan makanan khas Jepang yang berpusat di kota Yogyakarta. Nama perusahaan tersebut adalah CV. Pekoo Pekoo Indonesia. Perusahaan makanan khas Jepang ini sudah memiliki 14 cabang yang tersebar di sudut-sudut kota Yogyakarta. Dari subjek penelitian tersebut peneliti melakukan kajian lebih dalam mengenai *“Spiritualitas dan Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia”*. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menemukan beberapa hal terkait faktor pendorong spiritualitas terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pekoo Pekoo Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan pokok permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana eksistensi agama sebagai basis tindakan spiritualitas karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia?
2. Bagaimana spiritualitas dapat mendorong produktivitas kerja karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis eksistensi agama sebagai basis tindakan spiritualitas karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia.
2. Untuk menganalisis hubungan spiritualitas dapat mendorong produktivitas kerja karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan keilmuan baik secara teoritis maupun praktis yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah wawasan pengetahuan dan manfaat keilmuan dalam bidang ilmu sosial dan keagamaan bagi peneliti selanjutnya serta bagi program studi Sosiologi Agama pada sosiologi pengetahuan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan spiritualitas dan produktivitas kerja karyawan serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif di CV. Pekoo Pekoo Indonesia.

E. Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini peneliti melakukan pencarian karya ilmiah ataupun jurnal yang berkaitan dengan judul penelitian spiritualitas dan produktivitas kerja karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia. Adapun karya ilmiah ataupun jurnal yang ditemukan nantinya dijadikan sebagai bahan referensi. Tinjauan pustaka ini dijadikan sebagai bukti keaslian penelitian dan menguraikan penelitian sebelumnya yang memiliki objek dan kajian yang relevan serta memberikan arah yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian tersebut diantaranya adalah:

Pertama, artikel yang ditulis oleh Fina Nihayatul Khusna, Pudjo Suharso, dan Sukidin tahun 2019. Penelitian ini berjudul “Spiritualitas Agama dan Etos Kerja Masyarakat Dalam Penanggulangan Kemiskinan Nelayan Desa Grajagan Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana spiritualitas agama dan etos kerja masyarakat dalam penanggulangan kemiskinan nelayan Desa Grajagan Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas masyarakat nelayan Grajagan beragama Islam tetapi dalam memahami ajaran Islam masih sangat longgar, karena nelayan belum mengaplikasikan ajaran islam dalam kehidupannya dengan baik. Masyarakat nelayan Desa Grajagan tergolong masyarakat Islam abangan. Peranan Islam sebagai norma etika ternyata belum mampu mendorong etika kerja masyarakat nelayan untuk membangun perilaku kerja keras, hemat, disiplin, serta menjauhi perilaku konsumtif.⁵ Persamaan dalam penelitian ini adalah membahas tentang topik spiritualitas yang mempengaruhi tindakan seseorang atau kelompok. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada subjek yang diteliti dimana penelitian yang dilakukan oleh Fina Nihayatul Khusna dkk dilakukan terhadap masyarakat nelayan Desa Grajagan sedangkan penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia.

Kedua, artikel yang ditulis oleh Hesty Febriyanti dan Vera Anitra tahun 2022, dengan judul penelitian “Pengaruh Religiusitas terhadap Etos Kerja: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari religiusitas terhadap etos kerja tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Dengan adanya

⁵ Fina Nihayatul, Pudjo Suharso, and Sukidin Sukidin, “Spiritualitas Agama dan Etos Kerja Masyarakat dalam Penanggulangan Kemiskinan Nelayan Desa Grajagan Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi”, *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, vol. 13, no. 1 (2019), p. 8.

peningkatan religiusitas seseorang dapat memaksimalkan kemajuan etos kerja karyawan tanpa adanya rasa terbebani dengan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya.⁶ Persamaan dalam penelitian ini terletak pada kajian etos kerja. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang ditulis oleh Hesti Febriyanti dan Vera Anitra dengan penelitian peneliti terletak pada metode penelitian dan objek kajian penelitiannya. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dan subjek penelitiannya adalah karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia.

Ketiga, artikel yang ditulis oleh Imam Syawali, Ahmad Suriadi, dan Shanty Komalasari tahun 2021, dengan judul “Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.⁷ Perbedaan penelitian yang ditulis oleh Imam Syawali dkk dengan penelitian peneliti terletak pada metode penelitian dan subjek kajian penelitiannya. Penelitian peneliti menggunakan metode kualitatif dan subjek penelitiannya adalah karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia.

⁶ Hesty Febriyanti dan Vera Anitra, *Pengaruh Religiusitas terhadap Etos Kerja: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*, vol. 4, no. 1 (2022).

⁷ Imam Syawali, Ahmad Suriadi, and Shanty Komalasari, “Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan”, *Jurnal Al-Husna*, vol. 2, no. 1 (2022), p. 27.

Keempat, artikel yang ditulis oleh Mohammad Hashem Pourmola, dkk dengan judul “*Investigating the impact of organizational spirituality on human resources productivity in manufacturing organizations*”. Penelitian ini menyelidiki dampak spiritualitas organisasi dari perspektif islam terhadap produktivitas sumber daya manusia di BELFA Co, Iran, sebagai organisasi manufaktur. Penelitian ini menggunakan metode survei deskriptif dan menggunakan perangkat lunak *Smart-PLS* untuk menganalisis data yang diperoleh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasanya spiritualitas memiliki pengaruh yang efektif terhadap produktivitas sumber daya manusia di organisasi atau perusahaan tersebut.⁸

Kelima, artikel yang ditulis oleh Devi Maudiani dan Ismaulina dengan judul “Pengaruh Karakter Spiritual Terhadap Produktivitas Santri”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasanya karakter spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas santri pada Program Pengembangan Kemandirian Ekonomi Pesantren Bank Indonesia di Pesantren Darul ‘Ulum Al-Munawwarah Lhok Mon Puteh/Blang Pohroh, Cunda, Kota Lhokseumawe.⁹ Persamaan penelitian ini terletak pada kajian pengaruh karakter spiritual terhadap produktivitas kerja. Sedangkan perbedaan penelitian dengan penelitian peneliti terletak pada metode penelitian dan subjek kajian penelitiannya.

⁸ Mohammad Hashem Pourmola Pourmola et al., “Investigating the impact of organizational spirituality on human resources productivity in manufacturing organizations”, *Management Science Letters* (2019), pp. 121–32.

⁹ Devi Maudiani and Ismaulina Ismaulina, “Pengaruh Karakter Spiritual Terhadap Produktivitas Santri”, *Jurnal Ekonomi Syariah, Akuntansi dan Perbankan (JESKaPe)*, vol. 5, no. 1 (2021), pp. 25–37.

Penelitian peneliti menggunakan metode kualitatif dan subjek penelitiannya adalah karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya penelitian mengenai spiritualitas dan produktivitas kerja karyawan cenderung melihat bagaimana spiritualitas dipandang dari sudut pandang agama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara keseluruhan penelitian di atas rata-rata menggunakan metode penelitian kuantitatif ataupun kualitatif. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti melihat bagaimana spiritualitas dipandang dari tiga dimensi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga menggunakan metode yang berbeda dari penelitian yang sudah dijelaskan di atas, peneliti menggunakan metode penelitian *mix methods*. Di sisi lain, penelitian mengenai spiritualitas dan produktivitas kerja karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia ini memiliki kebaruan karena belum ada penelitian yang menjadikan perusahaan tersebut sebagai subjek penelitiannya.

F. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan sebuah pisau analisis yang digunakan untuk menjawab suatu masalah yang diangkat oleh peneliti. Kerangka teori dapat diartikan sebagai landasan teoritis yang digunakan untuk menghubungkan konsep, variabel, dan hubungan dalam penelitian. Dengan adanya kerangka teori dalam sebuah penelitian dapat membantu memahami dan menjelaskan fenomena yang sedang diteliti. Teori digunakan sebagai landasan dan cara berpikir dalam menganalisis masalah yang kemudian dijadikan sebagai kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba memahami bagaimana spiritualitas dapat mendorong produktivitas kerja karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia.

Spiritualitas yang bersumber dari agama adalah manifestasi dari keyakinan dan ajaran agama yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks pekerjaan. Agama tidak hanya dipahami sebagai serangkaian ritual ibadah, tetapi juga sebagai panduan moral dan etika yang mempengaruhi cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi. Nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, rasa syukur, dan kerja keras sering kali ditekankan dalam ajaran agama, yang kemudian menjadi landasan bagi individu untuk menjalani hidup yang lebih bermakna dan bertanggung jawab. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan, karyawan dapat menemukan dimensi spiritualitas yang membantu mereka merasa terhubung dengan tujuan hidupnya.

Spiritualitas berbasis agama dapat mempengaruhi cara karyawan dalam memandang tugas dan tanggung jawab mereka. Ajaran agama sering kali menekankan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah kepada Tuhan, sehingga setiap tindakan yang dilakukan harus dengan niat yang tulus. Karyawan yang meyakini pentingnya kejujuran sebagai nilai agama berusaha untuk menjaga integritas terhadap perusahaan. Keyakinan agama dapat memberikan panduan etika dalam pengambilan keputusan dan membantu karyawan untuk menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja.

Spiritualitas yang bersumber dari agama juga membantu karyawan menemukan makna lebih dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan memandang pekerjaan sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan spiritual membuat karyawan tidak hanya berfokus pada pencapaian materi saja melainkan dengan nilai yang lebih besar dan bermakna dalam pekerja yang dilakukan. Hal ini membuat spiritualitas berbasis agama tidak hanya meningkatkan kepuasan pribadi karyawan, tetapi berkontribusi positif terhadap produktivitas keseluruhan di perusahaan.

Pada dasarnya spiritualitas merupakan konsep yang luas dengan berbagai aspek. Memahami spiritualitas merupakan suatu hal yang sulit, karena pada faktanya setiap individu memiliki cara tersendiri dalam mendefinisikan spiritualitas. Namun dapat dikatakan bahwasanya spiritualitas berkaitan dengan harapan, keinginan, pola pikir, emosi, perasaan, dan perilaku yang merupakan sebuah konsepsi multidimensi. Bagi individu spiritualitas dapat menjadi faktor yang membantu mencapai kepuasan pribadi atau pertumbuhan spiritual di tempat kerja.¹⁰

Pembahasan mengenai pentingnya spiritualitas di tempat kerja pertama kali diperkenalkan oleh Maslow pada tahun 1998 yang membahas makna hidup dalam konteks dunia kerja.¹¹ Kemudian spiritualitas di tempat kerja telah berkembang menjadi sebuah konsep dalam manajemen budaya dan organisasi, konsep ini sering dikenal dengan *workplace spirituality*. Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) sering dianggap sebagai bagian dari pengelolaan agama, namun pada kenyataan spiritualitas tidak ada kaitannya dengan pelaksanaan ritual keagamaan. Spiritualitas didefinisikan sebagai kemampuan dasar manusia dalam membentuk makna, nilai, dan keyakinan bagi dirinya dalam menjalani hidup. Lebih lanjut lagi spiritualitas dipahami sebagai suatu nilai yang dapat dipegang teguh secara bersama-sama seperti kejujuran dan integritas.¹² Adanya spiritualitas di tempat kerja membuat karyawan memiliki perasaan saling terhubung dengan adanya keterkaitan satu sama lain dalam komunitasnya di tempat kerja.

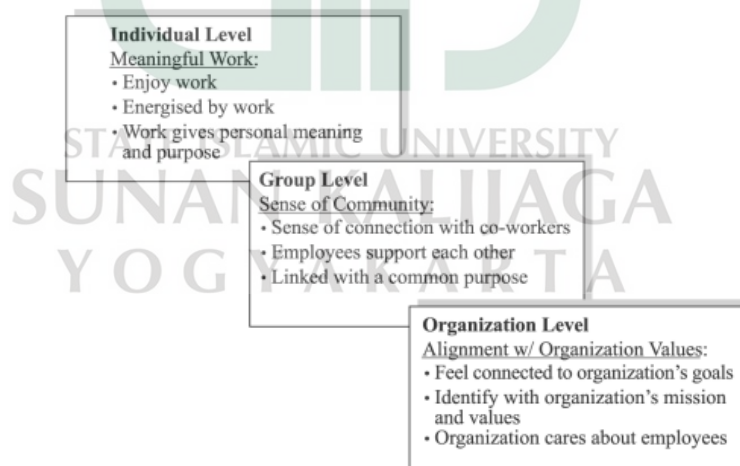
¹⁰ Pourmola et al., "Investigating the impact of organizational spirituality on human resources productivity in manufacturing organizations".

¹¹ Abraham H. Maslow, *Maslow on management* (New York: John Wiley, 1998).

¹² Badaruddin and Fatmasari, "Pengaruh Personality dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Makassar", *AkMen*, vol. 18 Nomor 3 (2021), pp. 234–44.

Para ahli membagi spiritualitas menjadi tiga dimensi, yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Secara lebih jelas disebutkan bahwasanya spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) memiliki tiga dimensi.¹³ Tiga dimensi tersebut masing-masing berada pada level individu, level komunitas, dan level organisasi. Dimensi yang pertama, berada pada tingkat individu yaitu dimensi pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*), terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan. Dimensi yang kedua, berada pada tingkat kelompok yaitu perasaan terhubung dengan komunitas (*sense of community*), terdiri dari perilaku manusia yang berfokus pada interaksi antara sesama rekan kerja. Dimensi ketiga, berada pada tingkat organisasi yaitu penegakan nilai-nilai organisasi (*alignment with organizational values*), terdiri dari penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari organisasi. Konseptualisasi spiritualitas di tempat kerja dapat dilihat lebih jelas dari gambar di bawah ini:

Gambar 1.1 Tiga Dimensi Spiritualitas



Sumber: Milliam et al. (2003)

¹³ Pourmola et al., "Investigating the impact of organizational spirituality on human resources productivity in manufacturing organizations".

Setelah mendefinisikan tentang spiritualitas, peneliti kemudian mendefinisikan mengenai produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang merujuk pada pengukuran yang spesifik dari seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan ketika waktu bekerja. Menurut Sutrisno, produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara hasil produksi (barang atau jasa) dengan sumber daya yang digunakan (tenaga kerja, bahan, dan uang).¹⁴ Produktivitas dapat didefinisikan sebagai upaya untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal dengan jumlah sumber daya terendah yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas dapat diartikan sebagai keseimbangan input dan output.¹⁵

Untuk melihat bagaimana produktivitas kerja karyawan bekerja, peneliti menggunakan teori sistem yang dikembangkan oleh Talcott Parsons. Teori ini merupakan salah satu teori sosiologi yang paling berpengaruh dalam memahami bagaimana masyarakat dan struktur sosial berfungsi. Parsons melihat masyarakat sebagai sistem yang terdiri dari berbagai bagian yang saling terikat, dan masing-masing memainkan peran penting tersendiri dalam menjaga stabilitas dan fungsi keseluruhan sistem.¹⁶ Keseluruhan sistem ini berjalan apabila memenuhi empat syarat fungsional. Parsons menyebut empat persyaratan tersebut dengan AGIL. AGIL adalah sebuah singkatan dari empat syarat fungsional, yaitu *adaptation, goal attainment, integration, latency (pattern of maintenance)*. Demi menjaga keberlangsungan sistem tersebut maka

¹⁴ Edi Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Kencana, 2017.

¹⁵ Pourmola et al., "Investigating the impact of organizational spirituality on human resources productivity in manufacturing organizations".

¹⁶ George Ritzer, "Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda", Edisi 1, Cetakan 2 edition. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.

masyarakat harus menjalankan fungsi AGIL tersebut, adapun penjelasan dari fungsi AGIL yaitu:¹⁷

1. *Adaptation* (Adaptasi)

Masyarakat sebagai suatu sistem harus mampu memenuhi kebutuhan dasar dari masyarakat itu sendiri. Masyarakat harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan mengadaptasikan lingkungan itu guna memenuhi kebutuhan dirinya.

2. *Goal attainment* (Pencapaian tujuan)

Masyarakat sebagai suatu sistem harus mampu menentukan tujuannya dan berusaha mencapai tujuan-tujuan yang telah dirumuskan itu.

3. *Integration* (Integrasi)

Masyarakat harus mengatur hubungan saling ketergantungan setiap komponennya supaya dapat berfungsi secara maksimal dan dapat terus bertahan dengan mengatur ketiga komponen lainnya, yaitu adaptasi, pencapaian tujuan, dan pemeliharaan pola.

4. *Latency* (Pemeliharaan pola)

Masyarakat harus mempertahankan, memperbaiki, dan memperbaharui motivasi individu maupun pola budaya yang menghasilkan motivasi-motivasi tersebut dan mempertahankannya.

Hubungan antara spiritualitas dan produktivitas kerja yang sudah dijelaskan kemudian dikaji oleh peneliti menggunakan teori sistem dari Talcott Parsons. Teori sistem ini digunakan peneliti untuk melihat bagaimana tiga dimensi konseptualisasi spiritualitas di tempat kerja melakukan kerja kolaborasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia. Pada proses analisisnya nanti

¹⁷ Bernard Raho, "Teori Sosiologi Modern (Edisi Revisi)". Flores, NTT: Ledalero, 2021.

peneliti hanya menggunakan dua fungsi AGIL, yaitu fungsi *adaptation* (adaptasi) dan fungsi *goal attainment* (pencapaian tujuan).

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian *mix methods*, penelitian ini menggabungkan dua bentuk metode penelitian, yaitu metode kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan ini menggunakan kombinasi antara metode kualitatif dengan metode kuantitatif. Data yang diperoleh dari penelitian ini mengambil dari hasil angket atau kuesioner yang disebar terhadap informan untuk pendekatan secara kuantitatif dan kemudian dilanjutkan dengan data yang diperoleh dari lapangan secara langsung atau *field research* untuk pendekatan secara kualitatif. Penelitian ini nantinya dimulai dari pengumpulan data kuantitatif, kemudian diikuti dengan pengumpulan data kualitatif untuk menjelaskan hasil dari data yang ditemukan di lapangan.¹⁸ Dengan demikian adanya penelitian dengan pendekatan *mix methods* ini diharapkan dapat menjawab permasalahan spiritualitas dan produktivitas kerja karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Berikut penjelasan mengenai sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari informasi yang didapatkan secara langsung dari informan yang terlibat dalam

¹⁸ Kartini Kartono, "Pengantar Metode dan Riset Sosial". Bandung: Alumni, 1986.

penelitian ini.¹⁹ Penelitian ini mengambil data primer dari hasil angket atau kuesioner dan wawancara terhadap informan yang dapat memberikan keterangan dan informasi terkait dengan penelitian ini. Sumber data primer dari penelitian ini adalah CEO dari CV. Pekoo Pekoo Indonesia dan karyawan CV. Pekoo Pekoo Indonesia.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah dipublikasi atau dapat diartikan data yang diperoleh dari bahan kepustakaan.²⁰ Data sekunder digunakan sebagai data pelengkap dan data penguat informasi dari data primer yang sudah diperoleh peneliti. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari internet, buku, artikel, maupun jurnal yang berhubungan dengan tema penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Berikut penjelasan mengenai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini:

a. Angket (Kuesioner)

Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi sesuai dengan petunjuk pengisian. Pada teknik ini peneliti harus menyediakan pertanyaan sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cetakan 23 edition (Bandung: Alfabeta, 2016).

²⁰ H.N. Muhadjir, *Metodologi penelitian kualitatif: pendekatan positivistik, rasionalistik, fenomenologik, dan realisme metaphistik, telaah studi teks dan penelitian agama* (Rake Sarasin, 1996), <https://books.google.co.id/books?id=3oXwAAAACAAJ>.

tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya dan responden hanya dapat memilih dan menjawab pertanyaan secara langsung.²¹

Angket dalam penelitian ini nantinya menggunakan skala likert 1-4 karena untuk menghindari jawaban netral yang akan membuat hasil data penelitian menjadi tidak akurat. Adapun responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan CV. Pekoo Pekoo Indonesia.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.²² Saat melakukan wawancara peneliti harus mempersiapkan format pertanyaan yang terencana dan terstruktur guna mendapatkan informasi yang akurat mengenai spiritualitas agama dan etos kerja karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia. Teknik pengumpulan data melalui tahap wawancara peneliti dapat memperoleh jawaban secara langsung dan detail dari narasumber. Narasumber dalam penelitian ini adalah CEO perusahaan CV. Pekoo Pekoo Indonesia.

c. Observasi (pengamatan)

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung.²³ Penelitian ini menggunakan teknik observasi partisipan yang mengharuskan peneliti terlibat aktif dalam keseharian responden saat melakukan pekerjaan di cabang CV.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

²³ Moh. Soehadha, *Metode penelitian sosial kualitatif untuk studi agama*, Cetakan 1 edition (Yogyakarta: Suka-Press, 2012).

Pekoo Pekoo Indonesia. Waktu yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan observasi selama kurun waktu dua bulan yang dimulai dari tanggal 3 Agustus 2024 sampai 24 Oktober 2024.

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui analisis dan interpretasi dokumen berbentuk gambar, arsip, dan data-data tertulis lainnya. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data informasi mengenai spiritualitas agama dan produktivitas kerja karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk mengelompokkan dan menyusun data sebagai hasil dari seluruh rangkaian penelitian yang diuraikan dalam bentuk narasi yang tersusun secara sistematis, logis, dan menginterpretasikan data menjadi informasi yang valid dan mudah dipahami. Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan, mulai dari pengumpulan data, analisis data. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini, yaitu:

a. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian. Data dari penelitian ini diperoleh melalui berbagai cara, mulai dari menyebarkan angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan teknik pengumpulan data ini nantinya dapat diperoleh informasi atau data kuantitatif dan kualitatif yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih, dan memfokuskan pada hal yang paling penting, serta mencari tema dan pola dalam data, serta menghapus yang tidak relevan.²⁴ Tujuan reduksi data adalah untuk meringkas hasil pengumpulan data ke dalam konsep, kategori, dan tema yang kemudian disesuaikan dengan penelitian yang telah direncanakan.

c. Kategorisasi Data

Kategorisasi data merupakan proses mengelompokkan data mentah atau data yang telah diolah ke dalam kategori atau kelompok tertentu dengan cara mengklasifikasikannya. Dengan adanya klasifikasi data ini nantinya dapat mempermudah analisis, interpretasi, dan penyajian data sehingga peneliti lebih jelas dalam melihat pola atau hubungan antar data yang sudah didapat.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dalam penelitian ini, maka diperlukan pembahasan yang sistematis. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) bab yang secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

Bab I, merupakan pendahuluan yang berisi gambaran terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, merupakan bab yang berisi gambaran umum penelitian mengenai CV. Pekoo Pekoo Indonesia, yang meliputi profil lokasi

²⁴ Moh. Soehadha, *Metode penelitian sosial kualitatif untuk studi agema*, Cetakan 1 edition (Yogyakarta: Suka-Press, 2012).

penelitian, sejarah berdiri CV. Pekoo Pekoo Indonesia, dan profil para pekerja CV. Pekoo Pekoo Indonesia. Pemaparan gambaran umum ini dapat memberikan wawasan pendahuluan kepada para pembaca untuk memudahkan dan memahami kondisi objek penelitian.

Bab III, merupakan bab analisis berisi data penelitian yang meliputi penjelasan terkait bagaimana spiritualitas agama mendorong etos kerja karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia. Bab ini tentunya mengupas pertanyaan pertama dari rumusan masalah dengan menyajikan temuan-temuan yang ada.

Bab IV, merupakan bab yang berisi hasil dari data penelitian yang meliputi penjelasan mengenai praktik hubungan spiritualitas yang mendorong produktivitas kerja karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia.

Bab V, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan serta penyajian kritik dan saran untuk kemajuan dalam penulisan laporan penelitian ini. Selain itu terdapat juga daftar pustaka sebagai pertanggungjawaban literatur ilmiah peneliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara spiritualitas dan produktivitas kerja karyawan di perusahaan CV. Pekoo Pekoo Indonesia. Penelitian ini menganalisis bagaimana agama sebagai basis tindakan spiritualitas karyawan dan bagaimana nilai spiritualitas mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa agama memainkan peran penting sebagai dasar tindakan spiritualitas karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia. Eksistensi agama dalam hal ini memberikan kekuatan batin yang mendorong karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan integritas, dedikasi, dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Nilai-nilai dalam agama seperti kejujuran, tanggung jawab, dan peduli terhadap sesama dapat memperkuat hubungan antar sesama karyawan yang berkontribusi signifikan terhadap produktivitas perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa spiritualitas, yang mencakup aspek makna kerja, keselarasan nilai, dan rasa saling terhubung di tempat kerja, memiliki efek positif yang signifikan terhadap produktivitas. Ketika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna yang lebih besar dan sesuai dengan nilai-nilai pribadinya, mereka cenderung menunjukkan komitmen, motivasi, dan efektivitas kerja yang baik. Selain itu, adanya suasana kerja yang mendukung keharmonisan dan kerja sama antar individu dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa menerapkan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak yang positif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan memasukkan nilai-nilai spiritualitas ke dalam budaya organisasi, CV.

Pekoo Pekoo Indonesia dapat meningkatkan loyalitas, efisiensi kerja, dan kepuasan karyawan. Pada akhirnya, ini membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut penelitian ini, spiritualitas kerja harus dilihat sebagai strategi manajemen yang dapat digunakan organisasi untuk membuat lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa terdapat kekurangan dalam proses dan penulisan hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini tidak bersifat final, sehingga pembaca dapat melanjutkan penelitian untuk memberikan kritikan dan saran untuk menyempurnakan hasil penelitian ini. Berdasarkan hasil dari penelitian, peneliti dapat mengemukakan beberapa saran kepada beberapa pihak untuk ditindaklanjuti.

Pertama, untuk peneliti selanjutnya penelitian ini dapat memberikan referensi apabila meneliti tentang spiritualitas dan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan sudut pandang lain yang lebih mendalam sehingga mendapatkan penemuan baru yang belum ditemukan oleh peneliti sebelumnya.

Kedua, untuk perusahaan CV. Pekoo Pekoo Indonesia supaya tetap mempertahankan dan meningkatkan spiritualitas dan produktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai spiritualitas yang sudah dintergarsikan ke dalam budaya perusahaan dapat ditingkatkan lagi seperti menyediakan pelatihan atau kegiatan yang dapat memperkuat pemahaman karyawan terhadap makna pekerjaan mereka. Hal ini penting dilakukan untuk membangun rasa kebersamaan dan dukungan terhadap para karyawan dan pada akhirnya nanti dapat meningkatkan produktivitas kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Aliefiani Mulya Putri, Ganis, Srirahayu Putri Maharani, and Ghina Nisrina, "Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol. 3, no. 3, 2022, pp. 286–99 [https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819].
- Amran, Ali, *Peran Agama dalam Perubahan Sosial Masyarakat*.
- Ashmos, Donde P. and Dennis Duchon, "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure", *Journal of Management Inquiry*, vol. 9, no. 2, 2000, pp. 134–45 [https://doi.org/10.1177/105649260092008].
- Badaruddin and Fatmasari, "Pengaruh Personality dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Dosen di Makassar", *AkMen*, vol. 18 Nomor 3, 2021, pp. 234–44.
- Bernard Raho, *Teori Sosiologi Modern (Edisi Revisi)*, Flores, NTT: Ledalero, 2021.
- Binti Maunah, "Pendidikan dalam Perspektif Struktural Fungsional", *CENDEKIA: Pusat Kajian Bahasa dan Budaya, Surakarta, Indonesia*, vol. Vol 10, 2016, pp. 159–78.
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Elsada, Christine, "Pengaruh Spiritualitas dan Kecerdasan Emosional terhadap Kesejahteraan Karyawan dengan Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Sebagai Pemoderasi", *AKSIOMA: Jurnal Manajemen*, vol. 1, no. 2, 2022, pp. 108–22 [https://doi.org/10.30822/aksioma.v1i2.1808].
- Fathoni, Khoirul and Mohammad Ghozali, "Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam", *Al Tijarah*, vol. 3, no. 1, 2017.
- George Ritzer, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Edisi 1, Cetakan 2 edition, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Kinjerski, Val M. and Berna J. Skrypnek, "Defining spirit at work: finding common ground", *Journal of Organizational Change Management*,

vol. 17, no. 1, 2004, pp. 26–42
[<https://doi.org/10.1108/09534810410511288>].

Lusiana, Herlina, “Analisis Kinerja Karyawan terhadap Produktifitas Kerja”, *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, vol. 2, no. 1, 2018
[<https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1192>].

Maslow, Abraham H., *Maslow on management*, New York: John Wiley, 1998.

Maudiani, Devi and Ismaulina Ismaulina, “Pengaruh Karakter Spiritual terhadap Produktivitas Santri”, *Jurnal Ekonomi Syariah, Akuntansi dan Perbankan (JESKaPe)*, vol. 5, no. 1, 2021, pp. 25–37
[<https://doi.org/10.52490/jeskape.v5i1.1140>].

Moh. Soehadha, *Metode penelitian sosial kualitatif untuk studi agama*, Cetakan 1 edition, Yogyakarta: Suka-Press, 2012.

Muhadjir, H.N., *Metodologi penelitian kualitatif: pendekatan positivistik, rasionalistik, fenomenologik, dan realisme metaphistik, telaah studi teks dan penelitian agama*, Rake Sarasin, 1996,
<https://books.google.co.id/books?id=3oXwAAAACAAJ>.

Nihayatul, Fina, Pudjo Suharso, and Sukidin Sukidin, “Spiritualitas Agama dan Etos Kerja Masyarakat dalam Penanggulangan Kemiskinan Nelayan Desa Grajagan Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi”, *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, vol. 13, no. 1, 2019, p. 8 [<https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10411>].

Nurtjahjanti, Harlina, *Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi*.

Parsons, Talcott, *The social system*, Repr edition, London and Henley: Routledge & Kegan Paul, 1979.

Parsons, Talcott and Turner Bryan, *Social System*, 2nd ed edition, Hoboken: Taylor and Francis, 2013.

Pourmola, Mohammad Hashem Pourmola et al., “Investigating the impact of organizational spirituality on human resources productivity in manufacturing organizations”, *Management Science Letters*, 2019, pp. 121–32 [<https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.10.011>].

Rindi Nirwana, “Agama Sebagai Etos Kerja Pada Masyarakat Penenun Lurik Tradisional Desa Tlingsing Kabupaten Klaten”, Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2023.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cetakan 23 edition, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suryadi, Djaka, “Pentingnya Visi dan Misi dalam Mengelola Suatu Usaha”, *Jurnal Asy-Syukriyyah*, vol. 9, no. 1, 2019, pp. 17–35 [https://doi.org/10.36769/asy.v9i1.53].
- Syawali, Imam, Ahmad Suriadi, and Shanty Komalasari, “Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan”, *Jurnal Al-Husna*, vol. 2, no. 1, 2022, p. 27 [https://doi.org/10.18592/jah.v2i1.4516].
- Ulya, Husna Ni`matul, “Paradigma Kemiskinan dalam Perspektif Islam dan Konvensional”, *El-Barka: Journal of Islamic Economics and Business*, vol. 1, no. 1, 2018, p. 129 [https://doi.org/10.21154/elbarka.v1i1.1448].
- Usman, Mohammad Usman et al., “Fitrah Manusia dalam Pandangan Islam”, *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, vol. 8, no. 2, 2023, pp. 284–98 [https://doi.org/10.36420/ju.v8i2.5812].
- Wawancara dengan CEO perusahaan CV. PEKOO PEKOO INDONESIA, pada tanggal 24 Oktober 2024, di kantor perusahaan, interview.
- Yogatama, Leo Agung Manggala and Nilam Widyarini, “Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis”, *Jurnal Psikologi*, vol. 42, no. 1, 2015, p. 1 [https://doi.org/10.22146/jpsi.6939].