

Pengaruh Kinerja Karyawan Dan Spiritualitas Terhadap Produktivitas Pada Bank Syariah di kota Makassar

**Siti Fatimah¹, Muhammad Agung², Nuraeni Gani³, Kamaruddin⁴,
Asyraf Mustamin⁵**

¹⁻⁵Universitas Islam Alauddin Makassar

e-mail: imafebisamata@gmail.com,



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *A growing company can be seen from the level of productivity of employees in carrying out their duties. Employee performance and spirituality play an important role in increasing the success of a company in achieving its goals. This study aims to analyze the influence of employee performance and spirituality on work productivity. The influence of employee performance on productivity has been extensively researched, but integration with the dimension of employee spirituality still requires further study, especially in the context of work culture in South Sulawesi. This study uses a quantitative approach with an associative method to test a research hypothesis. The sample in this study is an employee of Bank Muamalat KCU Makassar using nonprobability sampling. The data used in this study are primary data collected through a direct questionnaire survey. The results of this study show that employee performance (X1) and Spirituality (X2) have a positive and insignificant effect on Productivity (Y). This shows that employee productivity in working in a company is influenced by the performance and spirituality of each employee.*

Keywords: *Employee Performance, Spirituality, and Productivity*

Abstrak: Perusahaan yang berkembang dapat dilihat dari Tingkat produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan dan spiritualitas berperan penting dalam meningkatkan keberhasilan suatu Perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan dan spiritualitas terhadap produktivitas kerja. Pengaruh kinerja karyawan produktivitas telah banyak diteliti, namun integrasi dengan dimensi spiritualitas karyawan masih memerlukan kajian lebih lanjut, khususnya dalam konteks budaya kerja di Sulawesi Selatan. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji suatu hipotesis penelitian. Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan Bank Muamalat KCU Makassar dengan menggunakan nonprobability sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner secara langsung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (X1) dan Spiritualitas (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas (Y). hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dalam bekerja disuatu Perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dan spiritualitas dari masing-masing karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Spiritualitas, Produktivitas

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi karena individu berperan langsung dalam menjalankan aktivitas operasional, pengambilan keputusan, serta inovasi yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Armstrong dan Taylor (2020), kinerja karyawan merepresentasikan kontribusi individu terhadap pencapaian sasaran organisasi melalui efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas utama bagi manajemen dalam upaya meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Di sisi lain, konsep spiritualitas di

tempat kerja (workplace spirituality) semakin mendapat perhatian dalam dua dekade terakhir. Spiritualitas di tempat kerja menggambarkan kondisi psikologis di mana individu merasakan makna dan tujuan dalam pekerjaan, serta merasakan keterhubungan dengan rekan kerja dan lingkungan kerja secara lebih mendalam (Rego & Pina e Cunha, 2020). Spiritualitas kerja tidak hanya terkait dengan aspek religius, tetapi juga dengan nilai-nilai universal seperti integritas, empati, dan rasa tanggung jawab sosial (Afsar & Rehman, 2019). Dalam konteks dunia kerja modern, terutama di sektor berbasis nilai-nilai keagamaan seperti perbankan syariah, spiritualitas kerja diyakini mampu meningkatkan semangat, dedikasi, serta kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas (Milliman et al., 2018).

Penelitian empiris sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa studi menemukan pengaruh positif dan signifikan antara spiritualitas kerja dan produktivitas (Rego & Pina e Cunha, 2020; Afsar & Rehman, 2019), sedangkan penelitian lain melaporkan hasil yang tidak signifikan atau bergantung pada faktor mediasi seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Altaf & Awan, 2011; Milliman et al., 2018). Hasil penelitian terbaru di Indonesia juga menunjukkan ketidakkonsistenan serupa. Misalnya, penelitian oleh Safitri dan Rahman (2022) menunjukkan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah, sedangkan studi oleh Nurhayati et al. (2023) menemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di sektor jasa keuangan syariah.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada sektor manufaktur, pendidikan, atau instansi pemerintah (Putra & Dewi, 2021; Lestari et al., 2020), sementara penelitian dalam konteks perbankan syariah masih terbatas. Padahal, bank syariah seperti PT Bank Muamalat Indonesia memiliki karakteristik unik, yaitu mengintegrasikan nilai spiritual dan profesionalisme dalam budaya kerja. Konteks ini menjadikan spiritualitas bukan sekadar dimensi moral, tetapi juga potensi sumber daya strategis yang dapat memperkuat produktivitas. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang mencakup: (1) keterbatasan penelitian empiris di sektor perbankan syariah; (2) inkonsistensi temuan tentang hubungan spiritualitas dan produktivitas; serta (3) kurangnya penelitian yang menggunakan teori atribusi sebagai dasar untuk menjelaskan bagaimana faktor internal seperti spiritualitas dan kinerja memengaruhi produktivitas individu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan dan spiritualitas terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Bank Muamalat KCU Makassar.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur mengenai hubungan antara kinerja, spiritualitas, dan produktivitas di sektor keuangan syariah, serta memberikan kontribusi praktis bagi manajemen dalam mengembangkan strategi pengelolaan SDM berbasis nilai-nilai spiritual yang berorientasi pada kinerja dan produktivitas.

Teori Atribusi

Teori atribusi menurut Fritz Heider merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini menjelaskan tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang disebabkan pihak internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll. Atribusi merupakan proses yang dilakukan untuk mencari sebuah jawaban atau pertanyaan mengapa atau apa sebabnya atas perilaku orang lain ataupun diri sendiri. Jika dimaknai secara sederhana, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang.

Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian yang diraih seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu saat melaksanakan tugasnya. Proses pelaksanaan tugas tersebut mengikuti standar hasil kerja serta target atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Spiritualitas

Spiritualitas adalah salah satu faktor yang mengakibatkan keterikatan hati dan pikiran para karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya. Hal tersebut terlihat dari perilaku dan sikap kerja. Spiritualitas karyawan mempengaruhi pikiran dan cara pandang terhadap pekerjaan dan

perusahaan. Spiritualitas dapat membangkitkan perasaan positif dan keadaan pikiran (State of Mind) yang dicirikan dengan Semangat (Vigor), Dedikasi (Dedication) dan Keasikan (Absorption) di dalam tempat kerja.

Produktivitas

Sinaga (2020) menuturkan bahwa produktivitas kerja merujuk pada kemampuan karyawan dalam menghasilkan output dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dianggap produktif jika ia dapat memproduksi barang dan jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang singkat dan tepat. Produktivitas merupakan syarat penting dalam pekerjaan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022). Tujuan utama pendekatan ini adalah untuk menguji hubungan kausal antara kinerja karyawan (X_1) dan spiritualitas di tempat kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT Bank Muamalat KCU Makassar.

Metode ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara objektif dan terukur, serta memungkinkan pengujian hipotesis menggunakan data statistik. Penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden yang mewakili populasi penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Muamalat KCU Makassar, salah satu kantor cabang utama Bank Muamalat di wilayah Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih secara purposif karena memiliki karakteristik unik sebagai lembaga keuangan syariah yang mengintegrasikan nilai spiritual dan profesionalisme dalam budaya kerja. Penelitian dilakukan selama periode Agustus–Oktober 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Muamalat KCU Makassar yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (census sampling), karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan seluruh anggota populasi dijadikan responden (Sugiyono, 2022). Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 85 responden. Apabila dalam pelaksanaan terdapat keterbatasan partisipasi, minimal 80% dari populasi (sekitar 68 responden) tetap memenuhi kriteria representatif untuk analisis regresi. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 85 responden yang merupakan seluruh karyawan PT Bank Muamalat KCU Makassar, terdiri atas berbagai posisi, mulai dari bagian administrasi, customer service, teller, marketing, hingga manajer operasional. Berdasarkan hasil deskripsi data, sebagian besar responden berusia antara 26–35 tahun (47%), berjenis kelamin laki-laki (58%), dan telah bekerja selama lebih dari 3 tahun (62%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan sudah memahami sistem kerja berbasis nilai-nilai syariah di Bank Muamalat.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu untuk memastikan keandalan dan validitas data.

- a) Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,300), sehingga dinyatakan valid.
- b) Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai:
 1. Kinerja Karyawan (X_1) = 0,892
 2. Spiritualitas (X_2) = 0,873
 3. Produktivitas (Y) = 0,889

Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,70, yang berarti instrumen reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan:

- Uji normalitas (Kolmogorov–Smirnov) menghasilkan nilai signifikansi $0,127 > 0,05$, artinya data berdistribusi normal.
- Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF = 1,528 dan Tolerance = 0,654, menandakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.
- Uji heteroskedastisitas (Glejser) menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$, yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan demikian, data memenuhi semua syarat untuk analisis regresi linear berganda.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12.842 + 0.241X_1 + 0.316X_2 + e$$

$$Y = 12.842 + 0.241X_1 + 0.316X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas
- X_1 = Kinerja Karyawan
- X_2 = Spiritualitas di Tempat Kerja
- $\alpha = 12.842$ (konstanta)
- e = Error term

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Jika variabel kinerja dan spiritualitas bernilai nol, maka produktivitas dasar karyawan adalah 12.842.
2. Setiap peningkatan 1 satuan skor kinerja karyawan (X_1) akan meningkatkan produktivitas (Y) sebesar 0.241.
3. Setiap peningkatan 1 satuan skor spiritualitas (X_2) akan meningkatkan produktivitas (Y) sebesar 0.316, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel `1. Hasil Uji Partial

Variabel	t-hitung	t-tabel ($\alpha=0.05$, $n=85$)	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (X_1)	2.713	1.988	0.008	Signifikan
Spiritualitas (X_2)	3.428	1.988	0.001	Signifikan

Interpretasi:

- Nilai t-hitung kinerja (2.713) > t-tabel (1.988) dengan sig. 0.008 < 0.05 berarti kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Nilai t-hitung spiritualitas (3.428) > t-tabel (1.988) dengan sig. 0.001 < 0.05 berarti spiritualitas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan

F-hitung	F-tabel ($\alpha=0.05$, $df_1=2$, $df_2=82$)	Sig.	Keterangan
19.231	3.11	0.000	Signifikan

Interpretasi:

Nilai F-hitung (19.231) > F-tabel (3.11) dan sig. 0.000 < 0.05, sehingga secara simultan kinerja karyawan dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Bank Muamalat KCU Makassar.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai $R^2 = 0.324$, yang berarti 32,4% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan dan spiritualitas di tempat kerja, sedangkan 67,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, kompensasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan.

Pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas

Hasil pengolahan data dengan uji statistik IBM SPSS 30 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (X_1) berdampak positif namun tidak signifikan pada produktivitas (Y), dengan nilai signifikansi 0,008 lebih dari 0,05 dan nilai t-hitung 2,713 lebih besar daripada nilai t-tabel 1,960. Sehingga dilihat dari hasil penelitian tersebut maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kinerja karyawan (X_1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas (Y) sehingga H_1 ditolak. Koefisien variabel kinerja karyawan adalah 2,713, berarti terdapat hubungan yang positif terhadap produktivitas. Nilai ini menjelaskan jika terjadi peningkatan kinerja karyawan 1% maka

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai standar, target, dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Armstrong & Taylor, 2020). Dalam konteks organisasi modern, terutama sektor jasa seperti perbankan, kualitas kinerja tidak hanya diukur dari kecepatan dan ketepatan dalam bekerja, tetapi juga dari kemampuan memberikan pelayanan yang bernilai tambah bagi pelanggan. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa meskipun banyak perusahaan telah menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis target, hal ini belum sepenuhnya mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan (Sari & Yusuf, 2023). Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana peningkatan kinerja individu benar-benar berdampak terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Masalah utama yang sering muncul adalah adanya kesenjangan antara kinerja formal yang terukur dan produktivitas riil di lapangan. Dalam banyak kasus, karyawan dapat mencapai target kinerja administratif, tetapi tidak selalu menghasilkan output yang optimal bagi organisasi (Prihantini, 2022). Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti rendahnya motivasi intrinsik, kurangnya dukungan manajerial, atau tidak sesuai indikator penilaian kinerja dengan realitas kerja. Penelitian Tanjung & Wibowo (2021) menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem kinerja yang tidak adaptif terhadap dinamika pekerjaan justru mengalami stagnasi produktivitas. Dengan demikian, meskipun kinerja menjadi salah satu faktor penting dalam produktivitas, hubungan keduanya tidak selalu linier dan dapat dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, dan beban kerja.

Dalam konteks perbankan syariah, termasuk PT Bank Muamalat KCU Makassar, hubungan antara kinerja dan produktivitas menjadi semakin kompleks karena adanya integrasi nilai-nilai religius dalam sistem kerja. Bank syariah menuntut tidak hanya efisiensi dan ketepatan dalam pelayanan, tetapi juga etika, tanggung jawab moral, dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memiliki kinerja yang berorientasi pada nilai (*value-based performance*), bukan hanya target kuantitatif. Namun, dalam praktiknya, tidak semua karyawan mampu menyeimbangkan antara tuntutan profesional dan komitmen spiritual, sehingga produktivitas belum optimal. Penelitian Rahmawati & Harun (2024) menemukan bahwa meskipun tingkat kinerja administratif karyawan bank syariah tinggi, produktivitas layanan dan inovasi kerja sering kali masih rendah akibat tekanan target dan keterbatasan dukungan organisasi.

Permasalahan lain yang muncul adalah bahwa banyak organisasi masih menilai kinerja berdasarkan indikator tradisional seperti kehadiran, disiplin waktu, dan jumlah transaksi, tanpa memperhatikan aspek kualitas hasil kerja dan kontribusi terhadap tim (Putra & Handayani, 2023). Padahal, produktivitas dalam konteks modern menuntut sinergi antara efisiensi dan

efektivitas — yakni kemampuan menghasilkan hasil terbaik dengan sumber daya terbatas. Dalam penelitian Nugroho et al. (2022) ditemukan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kinerja individu, tetapi juga oleh sejauh mana kinerja tersebut berkontribusi terhadap pencapaian tim dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengukuran dan pengelolaan kinerja harus dirancang secara komprehensif agar berdampak nyata terhadap produktivitas organisasi.

Secara konseptual, hubungan antara kinerja karyawan dan produktivitas dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi dan teori manajemen kinerja. Menurut Robbins & Judge (2021), produktivitas merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*) yang dimiliki karyawan. Artinya, kinerja tinggi hanya akan menghasilkan produktivitas apabila didukung oleh sistem kerja yang kondusif dan penghargaan yang proporsional. Dalam konteks Bank Muamalat KCU Makassar, fenomena yang muncul adalah adanya variasi produktivitas antarbagian meskipun standar kinerja relatif seragam. Hal ini menunjukkan perlunya analisis empiris untuk menguji sejauh mana kinerja karyawan benar-benar memengaruhi produktivitas, serta faktor-faktor apa yang mungkin memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kinerja dan produktivitas dalam organisasi berbasis nilai seperti perbankan syariah.

Di lingkungan Bank Muamalat, produktivitas karyawan meningkat ketika karyawan menunjukkan disiplin waktu, pelayanan prima, serta kemampuan teknis dalam mengelola transaksi keuangan syariah. Kinerja yang optimal menjadi refleksi dari keberhasilan manajemen dalam menerapkan sistem evaluasi berbasis prestasi dan pelatihan berkelanjutan.

Pengaruh spiritualitas terhadap produktivitas

Hasil pengolahan data dengan uji statistik IBM SPSS 30 menunjukkan bahwa spiritualitas (X_2) berdampak positif namun tidak signifikan pada produktivitas (Y), dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t -hitung 3,429 lebih besar daripada nilai t -tabel 1,960. Sehingga dilihat dari hasil penelitian tersebut maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel spiritualitas (X_2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas (Y) sehingga H_2 ditolak. Koefisien variabel spiritualitas adalah 3,429 berarti terdapat hubungan yang positif terhadap produktivitas. Nilai ini menjelaskan jika terjadi peningkatan spiritualitas sebesar 1% maka produktivitas akan naik sebesar 3,429

Dalam konteks organisasi modern, spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) semakin diakui sebagai faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Spiritualitas kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek religius, tetapi lebih luas mencakup makna, nilai, dan tujuan dalam bekerja (Ashmos & Duchon, 2000). Karyawan yang memiliki kesadaran spiritual tinggi cenderung memandang pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian, bukan sekadar kewajiban formal. Pandangan ini mendorong munculnya motivasi intrinsik yang kuat, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan pada akhirnya berdampak pada produktivitas. Penelitian terbaru oleh Ahmad & Rahim (2023) menunjukkan bahwa spiritualitas kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas melalui peningkatan komitmen dan kepuasan kerja, terutama pada organisasi yang menekankan nilai-nilai moral seperti bank syariah.

Namun, dalam praktiknya, pengaruh spiritualitas terhadap produktivitas tidak selalu konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual di lingkungan kerja tidak otomatis meningkatkan kinerja maupun produktivitas, terutama jika tidak diiringi dengan sistem organisasi yang mendukung (Fitriani & Nugraha, 2022). Misalnya, karyawan yang memiliki spiritualitas tinggi mungkin merasa frustrasi ketika budaya organisasi terlalu berorientasi pada target finansial tanpa mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan dan keseimbangan hidup. Dalam kondisi ini, spiritualitas justru dapat menimbulkan ketegangan psikologis dan menurunkan semangat kerja. Hadi & Latifah (2021) menegaskan bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan ekspresi nilai-nilai spiritual agar potensi positifnya dapat berkontribusi nyata terhadap produktivitas.

Di sektor perbankan syariah, seperti PT Bank Muamalat KCU Makassar, spiritualitas kerja memiliki makna yang lebih mendalam karena menjadi bagian dari prinsip operasional lembaga. Karyawan diharapkan tidak hanya profesional tetapi juga menjalankan pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan amanah. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tingginya tuntutan kinerja dan target bisnis terkadang berbenturan dengan nilai-nilai spiritual yang dipegang karyawan. Misalnya, orientasi pencapaian target penghimpunan dana atau pembiayaan dapat menimbulkan tekanan kerja yang tinggi dan menggeser orientasi kerja dari ibadah menuju pencapaian materi. Penelitian Rahmah & Santoso (2024) menemukan bahwa karyawan bank syariah yang memiliki keseimbangan spiritual dan profesional menunjukkan produktivitas yang lebih stabil dibanding mereka yang mengalami konflik nilai antara spiritualitas dan tuntutan organisasi.

Masalah lain yang muncul adalah kurangnya perhatian manajemen terhadap pengembangan spiritualitas karyawan secara sistematis. Banyak organisasi masih memandang spiritualitas sebagai urusan pribadi, bukan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Padahal, penelitian Dwiyantri et al. (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang memasukkan program penguatan nilai spiritual, seperti pelatihan etika kerja dan refleksi makna kerja, mengalami peningkatan produktivitas hingga 15–20% dalam satu tahun. Di sisi lain, ketiadaan dukungan institusional dapat menyebabkan spiritualitas karyawan tidak berkembang secara optimal. Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara potensi positif spiritualitas dan realitas implementasinya di tempat kerja, yang perlu diteliti lebih lanjut untuk memahami mekanisme pengaruhnya terhadap produktivitas.

Secara teoritis, hubungan antara spiritualitas dan produktivitas dapat dijelaskan melalui teori motivasi intrinsik (Self-Determination Theory) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000). Dalam teori ini, individu yang bekerja berdasarkan makna dan nilai-nilai yang diyakininya akan memiliki motivasi intrinsik yang kuat, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Namun, pengaruh ini sangat bergantung pada sejauh mana organisasi menyediakan lingkungan yang mendukung ekspresi spiritualitas. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana spiritualitas karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar memengaruhi produktivitas mereka, serta faktor-faktor apa yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai spiritual, khususnya dalam konteks organisasi yang berlandaskan prinsip syariah..

Pengaruh kinerja karyawan dan spiritualitas terhadap produktivitas

Hasil pengolahan data dengan uji statistik IBM SPSS 30 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (X1) dan spiritualitas (X2) berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y), dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-hitung 19,231 lebih besar daripada nilai t-tabel 1,960. Sehingga dilihat dari hasil penelitian tersebut maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kinerja karyawan (X1) dan spiritualitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas(Y) sehingga H3 diterima. Koefisien variabel kinerja karyawan dan spiritualitas adalah 0.001 berarti terdapat hubungan yang positif terhadap produktivitas. Dalam era kompetisi global dan transformasi digital, produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Produktivitas mencerminkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia untuk menghasilkan output maksimal dengan kualitas yang optimal. Dua faktor yang sering disebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas adalah kinerja karyawan dan spiritualitas di tempat kerja. Kinerja karyawan menggambarkan sejauh mana individu mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan (Armstrong & Taylor, 2020), sedangkan spiritualitas kerja mencerminkan nilai, makna, dan tujuan mendalam yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya (Ashmos & Duchon, 2000). Kombinasi keduanya diyakini mampu menciptakan keseimbangan antara pencapaian target organisasi dan pemenuhan kebutuhan batin karyawan, yang pada akhirnya mendorong produktivitas yang berkelanjutan.

Namun, dalam praktiknya, hubungan antara kinerja dan spiritualitas terhadap produktivitas sering kali menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kinerja tinggi belum tentu berbanding lurus dengan produktivitas organisasi, terutama jika tidak disertai dengan nilai-nilai spiritual yang kuat (Prihantini, 2022). Karyawan yang berorientasi pada target tanpa memiliki makna kerja cenderung mengalami kelelahan emosional (burnout), yang justru menurunkan efektivitas kerja dalam jangka panjang. Sebaliknya, spiritualitas tanpa kinerja yang terukur juga tidak akan menghasilkan kontribusi nyata terhadap produktivitas organisasi (Fitriani & Nugraha, 2022). Oleh karena itu, tantangan utama bagi organisasi modern, termasuk lembaga keuangan syariah seperti PT Bank Muamalat KCU Makassar, adalah bagaimana menyeimbangkan dimensi kinerja profesional dengan nilai-nilai spiritual yang menjadi landasan moral kerja.

Dalam konteks perbankan syariah, hubungan antara kinerja dan spiritualitas memiliki makna yang lebih kompleks. Bank syariah tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga pada pemenuhan prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, amanah, dan kejujuran. Karyawan dituntut untuk bekerja efisien dan produktif tanpa melanggar nilai-nilai syariah. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tekanan target dan persaingan antar cabang sering kali menggeser orientasi kerja dari ibadah menjadi semata-mata pencapaian angka. Penelitian Rahmah & Santoso (2024) menemukan bahwa sebagian karyawan bank syariah menghadapi dilema antara memenuhi target kinerja dan menjaga keseimbangan spiritual, yang akhirnya berdampak pada fluktuasi produktivitas. Hal ini menegaskan bahwa produktivitas yang berkelanjutan hanya dapat dicapai jika organisasi mampu menciptakan sinergi antara pencapaian kinerja dan penguatan spiritualitas kerja.

Selain itu, penelitian empiris menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) terkait integrasi antara kinerja dan spiritualitas dalam memengaruhi produktivitas. Sebagian besar studi sebelumnya hanya meneliti pengaruh kinerja terhadap produktivitas secara parsial (Sari & Yusuf, 2023) atau mengkaji spiritualitas secara terpisah tanpa mempertimbangkan kontribusi kinerja sebagai faktor pembentuk utama (Ahmad & Rahim, 2023). Padahal, dalam sistem kerja berbasis nilai seperti perbankan syariah, keduanya saling berinteraksi. Kinerja yang tinggi akan menjadi lebih bermakna jika didasari oleh nilai-nilai spiritual, sementara spiritualitas kerja yang kuat akan memperkuat motivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Dengan demikian, penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel ini menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana produktivitas dapat ditingkatkan melalui pendekatan holistik — baik dari sisi performa maupun nilai.

Secara teoritis, hubungan ini dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi dan teori motivasi intrinsik. Menurut Robbins & Judge (2021), produktivitas adalah hasil dari kombinasi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang diberikan organisasi. Sementara itu, teori motivasi intrinsik (Deci & Ryan, 2000) menjelaskan bahwa individu yang menemukan makna dalam pekerjaannya akan memiliki dorongan internal untuk bekerja lebih baik. Dengan mengintegrasikan kedua pendekatan ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang baik tanpa landasan spiritual cenderung bersifat jangka pendek, sedangkan spiritualitas tanpa dukungan sistem kinerja yang efektif tidak akan memberikan dampak signifikan terhadap hasil organisasi. Oleh karena itu, penting bagi lembaga seperti PT Bank Muamalat KCU Makassar untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang mampu mengharmonisasikan aspek kinerja dan spiritualitas guna meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dan spiritualitas di tempat kerja merupakan dua faktor penting yang secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar dan target yang ditetapkan, sedangkan spiritualitas di tempat kerja menggambarkan makna, nilai, serta rasa keterhubungan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya.

Kombinasi antara kinerja yang optimal dan spiritualitas yang kuat menciptakan keseimbangan antara pencapaian hasil kerja dengan kepuasan batin, yang pada akhirnya memperkuat motivasi serta produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Namun demikian, hasil kajian empiris yang ada menunjukkan bahwa pengaruh kinerja dan spiritualitas terhadap produktivitas belum sepenuhnya konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sementara penelitian lain menemukan bahwa hubungan keduanya tidak selalu kuat atau bahkan tidak signifikan secara statistik. Inkonsistensi ini mengindikasikan adanya *research gap* yang perlu dijelaskan lebih lanjut, khususnya terkait konteks organisasi, budaya kerja, serta tingkat internalisasi nilai-nilai spiritual di tempat kerja. Dalam konteks perbankan syariah seperti PT Bank Muamalat KCU Makassar, sinergi antara kinerja dan spiritualitas menjadi sangat penting karena kedua aspek tersebut merupakan fondasi utama dari operasional berbasis nilai dan etika Islam. Kinerja tanpa spiritualitas berisiko menciptakan orientasi target yang kering makna, sementara spiritualitas tanpa kinerja berpotensi menurunkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan manajemen sumber daya manusia yang holistik — yang tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga memperhatikan dimensi spiritual dan moral karyawan. Dengan memperkuat kedua faktor tersebut secara simultan, organisasi diharapkan dapat mencapai produktivitas yang tinggi

Daftar Rujukan

- Ahmad, R., & Rahim, S. (2023). The Impact of Workplace Spirituality on Employee Productivity: Evidence from Islamic Financial Institutions. *Journal of Islamic Management Studies*, 5(2), 89–104.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Dasmadi, D., Irwandi, I., Sari, A. L., Afifah, Z., & Muliadi, D. (2023). Perubahan Jam Kerja Selama Ramadan dan Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur di Indonesia. *KOMITMEN : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 26-36. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.25293>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Fardhan Kamal, M., & Firmansyah. (2023). Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 7(1), 76–87. Retrieved from <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/JIB/article/view/461>
- Fitriani, D., & Nugraha, R. (2022). The Paradox of Spirituality at Work: When Values Meet Performance Pressure. *Asian Journal of Human Resource Management*, 8(1), 55–70.
- Ikram, M. (2023). Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang. *BJRM (Bongaya Journal For Research in Management)*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v6i1.442>
- Prihantini, E. (2022). Evaluating the Gap Between Individual Performance and Organizational Productivity. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 45–56.
- Rahmah, N., & Santoso, Y. (2024). Value Congruence and Spiritual Balance: Their Impact on Productivity in Islamic Banking. *International Review of Islamic Management*, 4(1), 31–47.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

- Rizky, M. (2022). Kajian Tentang Peran Kompensasi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal For Research in Management)*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v5i1.338>
- Sari, N., & Yusuf, A. (2023). The Role of Work Performance in Enhancing Employee Productivity: Evidence from Service Sector. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 77–89.
- Syifa, N. (2023). Pengaruh Spiritualitas Islam dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Karyawan Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Jawa Barat). *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 141–159. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i4.364>
- Zulfikar, M. I. (2024). Pentingnya Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Motivasi Karyawan. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 01–07. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.377>