

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

¹Riza Islammiyanti, ²Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si

^{1,2}Dept. of Manajemen, Faculty of Economics, UNISSULA, Indonesia

Corresponding email:

rizaislammiyanti@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

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

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

Pendahuluan

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

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

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

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

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

inovatif akan sangat kritis dan akan selalu mencoba apa saja untuk membawa hal- hal baru di lingkungan sekitarnya, menjadikannya lebih berguna dan memiliki nilai tambah, sehingga orang dengan perilaku inovatif akan berusaha menggunakan Cara yang lebih efektif dan efisien untuk menyelesaikan masalah. Perusahaan harus mengizinkan karyawan untuk lebih berpartisipasi dalam berbagai kegiatan, memberikan kesempatan

kepada karyawan untuk mengungkapkan pendapat atau berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, meningkatkan kinerja mereka, membuat karyawan yang berpartisipasi lebih fokus pada pekerjaan mereka, dan meningkatkan kinerja mereka. Meaningful work adalah pilihan individu dan pengalaman yang mencakup kepercayaan diri tentang peran dan tujuan kerja yang telah diperjuangkan untuk memaknai pekerjaan mereka untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

PT. 7Seven furniture Jepara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang furniture yang ada di kota Jepara. Pada perusahaan tersebut masih banyak terjadi permasalahan yang dialami oleh karyawan yang bekerja di perusahaan furniture tersebut apalagi saat covid-19 sudah masuk di Indonesia pada tahun 2019 awal. Penjualan perusahaan menjadi tidak optimal dan tidak mencapai target, dikarenakan rendahnya minat masyarakat dalam membeli furniture pada masa pandemic yang membuat masyarakat hanya bisa dirumah dan bekerja dirumah. Hal ini tentunya sangat merugikan bagi perusahaan, karena perusahaan mengalami penurunan penjualan yang membuat target perusahaan tidak optimal. Bukan hanya perusahaan yang dirugikan tetapi karyawan di perusahaan tersebut juga dirugikan. Dengan target yang tidak bisa terpenuhi atau tidak optimal membuat para karyawan tidak mendapat bonus target mereka, tentu saja ini berpengaruh terhadap kinerja mereka. Peran pemimpin dalam situasi seperti ini sangat dibutuhkan, pemimpin harus bisa membuat karyawannya semangat dalam meningkatkan kinerjanya agar target perusahaan bisa optimal kembali. Berdasarkan data penjualan PT. 7 Seven Furniture jepara dapat diketahui bahwa target penjualan tahun 2017 dan tahun 2018 sudah optimal. Tetapi pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan karena adanya covid-19 yang masuk ke Indonesia yang membuat penjualan PT.7 Seven Furniture jepara pada tahun 2019 tidak mencapai target atau belum optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, seperti (Hastomi dkk, 2016) yang menunjukkan bahwa workplace spirituality berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Umam, dkk , 2018) menunjukkan bahwa Workplace spirituality tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (GEDE dkk, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian (Haryanto, 2017) Yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang menunjukkan hasil yang kontradiktif tersebut menarik untuk dilakukan penelitian ulang. Hal yang membedakan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu bahwa pada penelitian ini menggunakan pengujian yaitu mediasi. Dalam penelitian ini Innovative Work Behavior diposisikan sebagai variabel mediating. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul: PERAN WORKPLACE SPIRITUALITY, MEANINGFUL WORK DAN LEADERSHIP TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DAN KINERJA SDM.

Landasan Teori

Kinerja SDM

Kinerja Pegawai berarti produktivitas dan keluaran pegawai sebagai hasil pengembangan pegawai. Kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Hameed et al, 2011). Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya (Rahayu,

2017). Kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang seorang karyawan lakukan dan apa yang tidak dia lakukan. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan membantu dan ketepatan waktu output (Sandhu et al., 2017).

Kinerja merupakan hasil atau indikator suatu pekerjaan yang mencerminkan keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya sesuai standar yang telah ditentukan dan sejalan tujuan organisasi dalam waktu tertentu dan dapat diukur (SUTEDJO dkk, 2018). Berdasarkan definisi- definisi kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas (Robbins, 2016).

Workplace Spirituality

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

Manfaat spiritualitas di tempat kerja meliputi:

- a. Spiritualitas tempat kerja mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen pada organisasi, sehingga mengurangi ketidakhadiran dan pergantian karyawan (Fry, 2003).
- b. Asumsi partisipasi aktif karyawan adalah Partisipasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karena tingkat kepentingan kerja berkaitan dengan citra diri individu (Kolodinsky et al., 2008)
- c. Spiritualitas dijadikan sebagai motivasi kerja semangat pribadi dan organisasi individu dan interaksi dapat mempengaruhi apresiasi karyawan terhadap pekerjaan mereka (Kumikaite, 2009).

Menurut (Afsar et al., 2016) ada 3 indikator Workplace Spirituality yaitu Kemampuan merasakan makna (kehidupan batin), Rasa kebersamaan dan Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi.

Leadership

Davis (1977) leadership adalah suatu kemampuan untuk dapat mengajak orang lain demi mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan penuh semangat. "Group Centered Leadership". Yakni, "A way of releasing creative power of groups" atau suatu cara untuk memunculkan kekuatan kreatif dari suatu grup. Konsep kepemimpinan bisa diwujudkan berupa interaksi yang terjadi antara seseorang dengan kelompok, atau lebih tepatnya antara seorang dengan anggota kelompok, di mana masing-masing peserta dalam interaksi ini mengambil peranan tertentu dan dengan cara-cara tertentu pula,

peranan itu harus dipilah-pisahkan. Dasar pemilihan inilah yang merupakan bagian dari pengaruh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan orang lain yang dipengaruhi (Dr. Thomas Gordon). Kepemimpinan adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan tanggung jawab untuk mempengaruhi anggota organisasi untuk mencapai sasaran. Yang dapat diukur melalui 1) Kecerdasan (Intelligence), 2) Penghargaan, 3) Memotivasi, dan 4) Bekerja sama dengan bawahan (Hutomo et al., 2020). Berdasarkan pengertian leadership di atas, maka dapat disimpulkan leadership adalah kemampuan seseorang atau pemimpin untuk memimpin, mengendalikan, membimbing, yang mempengaruhi tingkah laku, pikiran, atau perasaan orang lain atau tim dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Adapun Indikator Kepemimpinan yaitu Penjelasan pimpinan pada karyawan, Perhatian pimpinan pada karyawan, Pemberian kesempatan kepada karyawan, Penghargaan kepada karyawan (Anwar, 2015).

Meaningfull work

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

Berdasarkan definisi meaningful work di atas, maka dapat disimpulkan bahwa meaningful work adalah bekerja untuk mendapatkan manfaat yang lebih besar bagi diri kita sendiri dan bagi organisasi. (Steger et al., 2012) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek yang dapat menjelaskan meaningful work, yaitu: meaning positive in work, meaning making trough work, dan greater good motivation.

Innovative Work Behavior

Secara etimologis inovatif adalah usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya. Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Janssen, 2004). Perilaku inovatif juga didefinisikan sebagai sebuah tindakan yang dilakukan untuk menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran, atau caracara baru untuk di terapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan (Gaynor, 2002). (McGruirk et al., 2015) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi et al., 2016). Kualitas yang mendasar dari sebuah inovasi yang dilakukan karyawan adalah bagaimana seseorang dapat mencari tahu masalah dalam proses

belajar, menghasilkan ide-ide dengan kreatifitas, kemudian mencari dukungan dan pengakuan yang sah, lalu menerapkannya kedalam prakter kerja (Zhao dkk., 2011) (Janssen,2000) memaparkan tiga yaitu menciptakan ide (idea generation), berbagi ide (idea promotion), dan realisasi ide (idea realization).

Hipotesis

Pengaruh Workplace terhadap Innovative Work Behavior

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

H1: workplace spirituality berpengaruh positif terhadap Innovative work behavior

Pengaruh Meaningfull Work terhadap Innovative Work Behavior

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

H2: Meaningful work berpengaruh positif terhadap Innovative work behavior

Pengaruh Leadership terhadap Innovative Work Behavior

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

H3: Leadership berpengaruh positif terhadap Innovative work behavior

Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Kinerja SDM

Hasil penalitian yang dilakukan oleh (Milliman et al., 2003) menemukan bahwa nilai spiritualitas memiliki efek positif, baik pada kesejahteraan pribadi maupun pada kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Osman-Gani et al., 2013) bahwa spiritualitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab kondisi spiritual yang baik akan meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja, sedangkan agama hanya sebagai moderasi di antara hubungan keduanya. (Harrington et

al., 2001) juga menambahkan bahwa semakin banyak nilai dan aspirasi spiritual kongruen dengan organisasi, semakin besar kemungkinan bahwa karyawan akan menemukan makna sebenarnya di tempat kerja. Adapun (Soha et al., 2016) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mampu dijadikan sebagai faktor individu dalam organisasi untuk mempengaruhi kinerja organisasi. Jadi, hipotesisnya adalah:

H4: workplace spirituality berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

Pengaruh Leadership terhadap Kinerja SDM

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

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

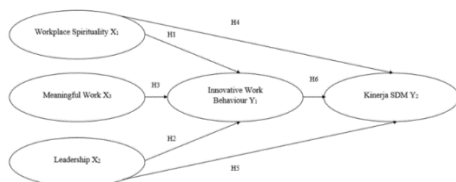
H5: leadership berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

Pengaruh Innovative Work Behavior terhadap Kinerja SDM

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

H6: Innovative work behavior berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan tinjauan pustaka model maka model empiric sebagai berikut:



Populasi dan Sampel

Populasi

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

Sampel

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

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

$$n: \frac{N}{1+Ne^2}$$
$$n: \frac{135}{(1+135(5\%)^2)}$$
$$n = \frac{135}{1,3375}$$
$$n = 100,93$$
$$n = 101$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah total populasi

e : Batas toleransi error 5%

Gambaran Umum Responden

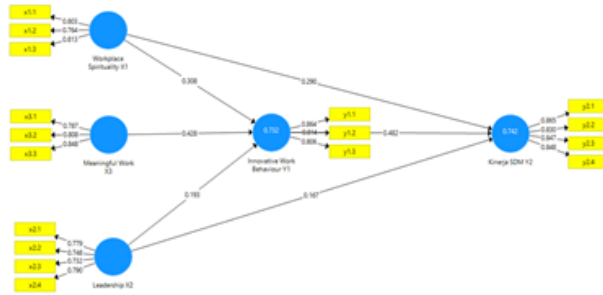
Data yang diperoleh terdiri dari laki-laki 84,60 dan perempuan 1540 mereka kebanyakan usia 17 sampai 25 tahun(47,10%), usia 25 hingga 35 tahun(47,10%) dan umur <35 tahun(5,9%). Kebanyakan dari mereka adalah berpendidikan SMA 89%, D3 5,2% dan SI 5,2%. Tanggapan responden berdasarkan bagian produksi sebesar 80,60 %, finishing packing 6%. quality kontrol 13,40% dan quality kontrol 13,40%. lama bekerja selama satu tahun sebesar 21,30%, selama dua tahun sebesar 52,90% dan tiga tahun sebesar 25,70%. responden terhadap pernah mengikuti pelatihan pekerja sebanyak 57% sedangkan yang belum pernah mengikuti 43%.

Hasil Analisis Data Kuantitatif

Hasil Uji Model Pengukuran(Outer Model)

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

dengan melihat nilai Composite Reability dan Cronbach Alpha.



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

Hasil Convergen Validity

Nilai Convergent Validity merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan setiap indikator konstraknya yang di dasarkan pada skala pengukuran nilai 0,50 sampao 0,60. Ukuran refksif individual dapat dikatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0,70 atau sering di gunakan batas 0,60 sebagai batas minimal dari loading faktor (Ghozali&Latan, 2015). Dalam penelitian ini, telah dilakukan pengujian Covergent Validity dengan hasil sebagai berikut:

Outer loading

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

Hasil Uji Descriminant Validity

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

Cross Loading

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

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

Nilai Average Variance Extracted(AVE)

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

Berdasarkan hasil jawaban penyebaran kuisioner dan data yang di olah melalui SmartPLS maka di peroleh niali Average Variance Extracted (AVE) oleh masing-masing variabel berdasarkan table tersebut:

Nilai Discriminan Validity

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

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

Akar AVE konstruk workplace spirituality adalah $0,794 (= \sqrt{0,630})$ yang artinya lebih tinggi dari korelasi Workplace Spirituality di bandingkan dengan konstruk lainnya. Sehingga variabel Workplace Spirituality telah memenuhi ketentuan dan memiliki nilai discriminant validity.

Akar AVE konstruk meaningfull work adalah $0,815 (= \sqrt{0,663})$ yang artinya lebih tinggi dari korelasi Meaningfull Work di bandingkan dengan konstruk lainnya. Sehingga variabel Meaningfull Work telah memenuhi ketentuan dan memiliki nilai discriminant validity.

Akar AVE leadership adalah $0,763 (= \sqrt{0,582})$ yang artinya lebih tinggi dari korelasi Leadership di bandingkan dengan konstruk lainnya. Sehingga variabel Leadership telah memenuhi ketentuan dan memiliki nilai discriminant validity.

Akar AVE kinerja SDM adalah $0,848 (= \sqrt{0,718})$ yang artinya lebih tinggi dari korelasi Kinerja SDM di bandingkan dengan konstruk lainnya. Sehingga variabel Kinerja SDM telah memenuhi ketentuan dan memiliki nilai discriminant validity.

Akar AVE innovative work behavior adalah $0,828 (= \sqrt{0,686})$ yang artinya lebih tinggi dari korelasi Innovative Work Behavior di bandingkan dengan konstruk lainnya. Sehingga variabel Innovative Work Behavior telah memenuhi ketentuan dan memiliki nilai discriminant validity.

Uji Reliability

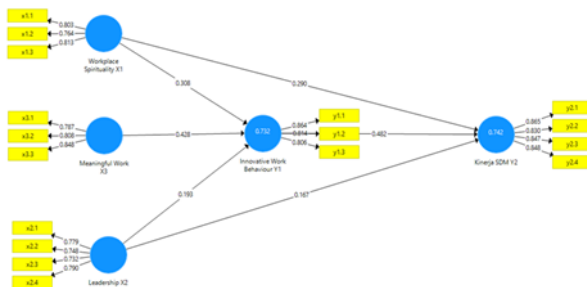
Suatu konstruk dinyatakan reliable apabila baik composite reliability maupun cronbach's alpha bernilai diatas 0,70 (Ghozali&Latan 2015). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan kriteria nilai cronbach alpha dan composite reliability dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Nilai Reliability

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

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

Analisis Struktural Model (Inner Model)



Model struktural (structural model) atau dapat di sebut Iner model menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten berdasarkan pada teori substansif penelitian.

Uji Koefisien Determasi (R Square)

Nilai R-Square

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

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Kinerja SDM (Y2) dan Innovative work behavior (Y1). Pada variabel kinerja SDM dipengaruhi oleh variabel workplace spirituality, leadership dan innovative work

behavior. Sedangkan variabel innovative work behavior dipengaruhi oleh variabel workplace spirituality dan leadership. Berdasarkan hasil uji R-Square, diketahui bahwa nilai R-Square pada variabel kinerja SDM adalah 0,742 hal ini menjelaskan bahwa kinerja SDM dipengaruhi oleh variabel workplace spirituality, leadership dan innovative work behavior sebesar 74,2%.

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

Hasil Pengujian Hipotesis

Nilai Path Coefficient

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

Berdasarkan table diatas merupakan hasil uji path coefficient dan menggunakan metode boothstraping pada Smart PLS dengan menjelaskan sebagai berikut:

Diketahui nilai variabel workplace Spirituality terhadap innovative work behavior dengan nilai T-Statistik sebesar 3,352 dan P- Value sebesar 0,001 yang mana nilai T-Statistik tersebut bernilai lebih dari 1,96 dan nilai P-Value kurang dari 0,05 sehingga H1 Diterima. Artinya Variabel workplace Spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior.

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

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

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

Diketahui nilai variabel leadership terhadap kinerja SDM dengan nilai T-Statistik sebesar 2,447 dan P- Value sebesar 0,015 yang mana nilai T-Statistik tersebut bernilai lebih dari 1,96 dan nilai P-Value kurang dari 0,05 sehingga H5 Diterima. Artinya Variabel leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Diketahui nilai variabel innovative work behavior terhadap kinerja SDM dengan nilai T-Statistik sebesar 5,006 dan P- Value sebesar 0,000 yang mana nilai T-Statistik

tersebut bernilai lebih dari 1,96 dan nilai P-Value kurang dari 0,05 sehingga H₀ Diterima diterima.

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

Hasil Uji Mediasi

Nilai Mediasi

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

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

Keterangan :

X1 = Workplace Spirituality

X2 = Leadership

X3 = Meaningfull Work

Y1 = Innovative Work Behavior

Y2 = Kinerja SDM

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

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh workplace spirituality(X1) terhadap Innovative work behavior(Y1)

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel workplace spirituality mempunyai pengaruh positif signifikan dalam meningkatkan Innovative Work Behavior, sehingga H₁ diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa spiritualitas di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif. (Afsar et al., 2015); (Afsar et al., 2017); dan (Bantha et al., 2021).

Mengacu pada hasil analisa jawaban responden dan uji hipotesis maka dapat teridentifikasi bahwa semakin tinggi nilai workplace spirituality yang dirasakan karyawan PT.7Seven Furniture dalam hal perasaan batin yang nyaman akan mendorong semakin tingginya kemampuan karyawan dalam menciptakan ide baru bagi perusahaan. Semakin tingginya rasa kebersamaan antara karyawan yang dirasakan akan mendorong nilai tumbuhnya ide karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih optimal. Semakin tingginya nilai keselarasan perusahaan dengan nilai yang dirasakan karyawan akan mendorong realisasi ide karyawan menjadi semakin maksimal.

Pengaruh Leadership(X2) terhadap innovative work behavior(Y1)

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

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada perilaku kerja inovatif karyawan. (Afsar et al., 2014); (Hansen et al., 2019); (Tian et al., 2020); (Schuh et al., 2018).

Mengacu pada hasil analisa jawaban responden dan uji hipotesis maka dapat teridentifikasi bahwa semakin baik kemampuan pimpinan dalam menjelaskan beragam tugas pada karyawan serta perhatian yang kuat bagi karyawan akan mendorong karyawan semakin baik dalam menciptakan ide-ide produktif bagi perusahaan. Semakin baik kemampuan pimpinan dalam memberikan kesempatan karyawan untuk menyampaikan beragam argumennya akan mendorong semakin banyaknya ide dan gagasan produktif karyawan. Semakin baik perilaku pimpinan dalam memberikan beragam insentif dan penghargaan bagi karyawan akan meningkatkan realisasi ide-ide karyawan bagi perusahaan PT.7Seven Furniture.

Pengaruh Meaningfull Work(X3) terhadap innovative work behavior (Y1)

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel meaningfull work berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior artinya H3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Singh et al, 2021) yang mengemukakan bahwa meaningful work berpengaruh positif pada nilai innovative work behaviour.

Mengacu pada hasil analisa jawaban responden dan uji hipotesis maka dapat teridentifikasi bahwa semakin tinggi makna positif yang dirasakan dalam bekerja (meaning positive in work) akan berdampak pada semakin tingginya kemampuan karyawan dalam menciptakan ide-ide baru bagi perusahaan. Semakin tinggi meaning making troung work atau usaha karyawan dalam mendapatkan hasil maksimal dalam bekerja akan mendorong ide-ide kreatif yang muncul pada diri karyawan semakin baik. Semakin tinggi nilai motivasi kerja karyawan akan mendorong semakin optimalnya realisasi ide yang dilakukan perusahaan PT.7Seven Furniture.

Pengaruh Workplace Spirituality(X1) terhadap Kinerja SDM(Y2)

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Workplace Spirituality berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja SDM, sehingga H3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari (Soha et al., 2016) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mampu dijadikan sebagai faktor individu dalam organisasi untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa workplace spirituality masih menjadi faktor penentu dalam memunculkan kinerja SDM. Artinya, jika workplace spirituality tinggi, maka akan menyebabkan tingginya kinerja SDM. Dalam hal ini, manajemen SDM pada PT.7Seven Furniture perlu meningkatkan orientasi workplace spirituality pada karyawannya seperti ketepatan waktu dalam bekerja, menciptakan lingkungan kerja yang baik sesama karyawan dan menjalankan tugas sesuai bidang guna meningkatkan Kinerja SDM pada karyawan sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang di inginkan.

Pememimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan pada perusahaan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa PT.7Seven Furniture memiliki seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh positif terutama dapat memberikan contoh perilaku agar karyawan pada perusahaan mau bekerja sesuai yang di harapkan. Ketika karyawan memiliki makna yang positif pada pekerjaannya maka ia akan memiliki kesesuaian dengan pekerjaannya dan merasa nyaman dalam pekerjaan. Karyawan PT.7Seven Furniture memiliki motivasi yang tinggi dalam pekerjaannya dalam memaknai pekerjaannya secara positif. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam pekerjaannya, maka kinerja SDM akan tinggi.

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

Pengaruh Leadership(X2) terhadap Kinerja SDM(Y2)

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Leadership berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja SDM, sehingga H 4 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu dari Heather et al. (2001) dan (Day et al., 2004) menyatakan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada perusahaan PT.7 seven Furniture sangat berpengaruh dan menjadi factor penentu dalam meningkatkan kinerja SDM perusahaan. Spiritualitas dalam bekerja mampu membuat karyawan PT.7Seven Furniture merasa bermakna dalam bekerja lebih baik dan mendapatkan hasil kerja yang juga baik.

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

Pengaruh Innovative work behavior(Y1) terhadap kinerja SDM(Y2)

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

Pemimpin pada PT.7Seven Furniture mendorong setiap bawahan untuk meningkatkan hasil dan proses kerja melalui perbaikan-perbaikan atau masukan sehingga karyawan merasa terbantu dan lebih paham. Pemimpin perusahaan juga memberikan gambaran yang jelas dan menarik untuk memotivasi karyawan. semangat dalam bekerja menyebabkan kontribusi pada kinerja SDM. Jika karyawan semangat dalam bekerja, individu akan terus berusaha untuk memaknai pekerjaannya yaitu bekerja dengan karyawan atau orang lain, karena mereka percaya bahwa bekerja sama dapat menghasilkan kinerja SDM yang baik.

Kesimpulan

Pada penelitian mengenai peran workplace spirituality dan leadership terhadap innovative work behavior dan kinerja SDM dengan dimoderasi meaningful work pada PT.7Sevenfurniture di kota Jepara dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada karyawan yang berkerja minimal tiga tahun. Berdasarkan penyebaran kuisisioner

tersebut maka diperoleh 135 responden.

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

Variabel workplace spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior. Artinya dengan semakin tingginya nilai workplace spirituality akan berdampak pada peningkatan nilai perilaku inovatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

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

Variabel Meaningfull Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior. Artinya semakin tinggi nilai meaningfull work yang dimiliki karyawan akan berdampak pada semakin tingginya nilai innovative work behaviour yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang diberikan perusahaan PT.7Seven Furniture

Variabel workplace spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Sama halnya dengan workplace spirituality masih menjadi faktor penentu dalam memunculkan kinerja SDM. jika workplace spirituality tinggi, maka akan menyebabkan tingginya kinerja sdm.

Variabel leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada perusahaan PT.7 seven Furniture sangat berpengaruh dan menjadi factor penentu dalam meningkatkan kinerja SDM perusahaan.

Variabel workplace spirituality berengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Pada bab pembahasan dapat di ketahui semakin baik kemampuan karyawan berinovasi dengan menciptakan ide-ide baru maka kinerja SDM pada perusahaan akan semakin meningkat.

Saran

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

Variabel Workplace Spirituality memiliki bobot nilai terkecil pada indicator rasa kebersamaan dengan pernyataan “Menurut saya karyawan disini terhubung dengan tujuan yang sama” variabel ini masih memperoleh penilaian yang lebih rendah dibandingkan indicator variabel Workplace Spirituality yang lain, oleh karena itu sebaiknya karyawan pada PT.7Seven Furniture membentuk kesadaran dan pemahaman individu dalam membangun kerangka kerja dari nilai-nilai budaya di perusahaan, sehingga di dalam diri seseorang akan merasa terhubung dengan sesama rekan kerja serta pekerjaannya karena karyawan akan focus dan mencari makna dalam pekerjaannya sehingga bisa membuat mereka bekerja lebih baik dan mendapatkan hasil kerja yang juga baik.

Variabel Leadership memiliki bobot nilai terkecil pada Indikator penjelasan pimpinan terhadap karyawan “Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan intruksi kerja dalam meberi tugas bawahan dengan jelas”, variabel ini masih memperoleh penilaian yang lebih rendah di bandingkan indicator variabel leadershipyang lain. Pentingnya

peran karyawan terhadap perkembangan perusahaan mendorong pemimpin selalu memotivasi karyawan agar bisa bekerja secara optimal. Oleh karena itu sebaiknya pemimpin PT.7Seven furniture harus lebih terlatih dalam membagi beragam jenis pekerjaan yang sesuai dan mampu dilakukan dengan baik oleh karyawan serta memotivasi karyawan secara terus menerus agar perusahaan mampu menjadi tempat bekerja yang dapat membuat karyawan semakin berkembang sehingga karyawan semakin percaya diri dan termotivasi untuk bekerja, dengan cara memberikan penghargaan (reward) saat karyawan dapat mencapai tujuannya dan sanksi (punishment) ketika karyawan lali dalam pekerjaannya.

Meaningfull Work memiliki bobot nilai terkecil pada indicator meaning positif in work dengan pertanyaan "Saya telah menemukan pekerjaan yang berarti bagi saya" variabel ini masih memperoleh penilaian yang lebih rendah dibandingkan indicator variabel Kinerja SDM yang lain, oleh karena itu sebaiknya karyawan harus menyadari serta memaknai pekerjaannya secara positif ketika ia mampu untuk memberikan pemaknaan positif terhadap pekerjaannya maka bisa mendorong karyawan untuk berusaha berfikir positif dan berperilaku positif dalam melaksanakan pekerjaannya.

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

Kinerja SDM memiliki bobot nilai terkecil pada indicator kuantitas dengan pertanyaan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi" variabel ini masih memperoleh penilaian yang lebih rendah dibandingkan indicator variabel kinerja SDM yang lain. Karyawan dikatakan produktif apabila mampu bekerja secara konsisten dan menghasilkan kinerja baik serta mengalami peningkatan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan evaluasi mengapa karyawan menghasilkan kerja yang rendah di bandingkan dengan target perusahaan dengan cara e melakukan evaluasi setiap tahun atau periode tertentu untuk memberi masukan serta poin-poin yang perlu di perbaiki oleh karyawan.

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

Keterbatasan Penelitian

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

Adanya responden yang susah diminta keterangan untuk mengisi kuesioner, sehingga peneliti harus mengarahkan atau mengajarkan responden untuk mengisinya sesuai dengan apa yang dirasakan responden

Ketidakjujuran responden dalam mengisi kuesioner yang menyebabkan terdapatnya hasil yang kurang relevan

Penelitian ini masih bisa dikembangkan lagi untuk agenda penelitian selanjutnya dengan melakukan pengembangan model dan penegasan hubungan antar variabel serta benar-benar memahami peran variabel moderasi dalam sebuah penelitian.

Daftar Pustaka

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person- organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Afsar, B., & Rehman, M. (2015). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: the mediating role of perceived person– organization fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(4), 329–353. <https://doi.org/10.1080/14766086.2015.1060515>
- Albuquerque, I. F., Cunha, R. C., Martins, L. D., & Sá, A. B. (2014). Primary health care services: Workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Organizational Change Management*, 27(1), 59–82. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2012-0186>
- Anvari, R., Barzaki, A. S., Amiri, L., Irum, S., & Shapourabadi, S. (2017). The mediating effect of organizational citizenship behavior on the relationship between workplace spirituality and intention to leave. *Intangible Capital*, 13(3), 615–639. <https://doi.org/10.3926/ic.906>
- Arokiasamy, A. R. A., & Tat, H. H. (2020). Exploring the influence of transformational leadership on work engagement and workplace spirituality of academic employees in the private higher education institutions in Malaysia. *Management Science Letters*, 10(4), 855–864. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.011>
- Bantha, T., & Nayak, U. (2021). The relation of workplace spirituality with employees' innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Indian Business Research*, 13(2), 223–235. <https://doi.org/10.1108/JIBR-03-2020-0067>
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The Relationship of Individual Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers' Innovative Behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35. <https://doi.org/10.1111/jpim.12250>
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69–83. <https://doi.org/10.1080/1367886022000016785>
- Day, D. V., Sin, H. P., & Chen, T. T. (2004). Assessing the burdens of leadership: Effects of formal leadership roles on individual performance over time. *Personnel Psychology*, 57(3), 573–605. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00001.x>
- Demircioglu, M. A., & Audretsch, D. (2017). Conditions for innovation in public sector organizations. *Research Policy*, 46. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.08.004>
- Dewi, S. P. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(9), 1689–1699. <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>

- Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2020). Workplace spirituality and job satisfaction toward job performance: The mediation role of workplace deviant behavior and workplace passion. *Management Science Letters*, 10(11), 2507–2520. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.044>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- GEDE, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se- Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Hameed, Abdul, A. W. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(13), 224–229.
- Hansen, J. A., & Pihl-Thingvad, S. (2019). Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles. *Public Management Review*, 21(6), 918–944. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1544272>
- Hapsari, S., Nurfitri, T., & Jati, E. P. (2015). Analisis Pengaruh Human Relation Dukungan Organisasional dan Workplace Spirituality Terhadap Etos Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan bagian Keperawatan RS. Mitra Siaga Tegal). *Performance*, 21(1), 66–80. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/Performance/article/viewFile/514/54> 9
- Harrington, W. J., Preziosi, R. C., & Gooden, D. J. (2001). Perceptions of Workplace Spirituality among Professionals and Executives. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(3), 155–163. <https://doi.org/10.1023/A:1014966901725>
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. *SMART – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65.
- Hastomi, F., & Riduwan, A. (2016). Pengaruh Anggaran Partisipatif Dan Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset*, 5(November). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/1349/1366>
- Hutomo, A., Marditama, T., Limakrisna, N., Sentosa, I., Lee, J., & Yew, K. (2020). *Green Human Resource Management, Customer Environmental Collaboration and the Enablers of Green Employee Empowerment: Enhancing an Environmental Performance*. 1(2), 358–372. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Ipa, P., & Di, S. (2017). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title*.
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201–215. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.238>
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 465–480. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9507-0>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Osman-Gani, Aa. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between

- religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360–376. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Ratnasari, E., & Sudarma, K. (2019). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Person Fit Organization and Knowledge Sharing Behavior in Innovative Work Behavior. *Management Analysis Journal*, 8(3), 330–339.
- Sandhu, M. A., Iqbal, J., Ali, W., & Tufail, M. S. (2017). Effect of Employee Motivation on Employee Performance. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(1), 85–100. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v3i1.182>
- Schuh, S. C., Zhang, X. A., Morgeson, F. P., Tian, P., & van Dick, R. (2018). Are you really doing good things in your boss's eyes? Interactive effects of employee innovative work behavior and leader–member exchange on supervisory performance ratings. *Human Resource Management*, 57(1), 397–409. <https://doi.org/10.1002/hrm.21851>
- Soha, H. M., Osman, A., Salahuddin, S. N., Abdullah, S., & Ramlee, N. F. (2016). The Relationship of Work Influence, Sense of Community and Individual Spirituality towards Organizational Performance. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 591–596. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00072-1](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00072-1)
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Tian, H., Iqbal, S., Akhtar, S., Qalati, S. A., Anwar, F., & Khan, M. A. S. (2020). The Impact of Transformational Leadership on Employee Retention: Mediation and Moderation Through Organizational Citizenship Behavior and Communication. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00314>
- Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, R. S. (2016). 濟無No Title No Title No Title. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April*, 5–24.
- Umam, M. R. K., & Auliya, Z. F. (2018). Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i1.2946>
- Workplace, P., Dan, S., Kerja, E., Terhadap, I., Dengan, K., Organisasi, K., & Intervening, S. V. (2019). *PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Guru Di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen)* Arfudya Okvi Andaresta , Irfan Helmy Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya. 1–10.
- Zhao, A., & Shao, S. (2011). The Research on Innovation Efficiency of China's High-Tech Industry Based on DEA Model Cluster. In *Journal of Lanzhou Commercial College*.