

PERAN SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP MAKNA KERJA DAN KINERJA GURU DI PONDOK PESANTREN AULIA CENDEKIA PEKANBARU

Firmansyah¹; Fitri Juliani²; Abdul Rahman³; Lina Fitriana⁴

Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581

E-mail : firmansyah@unilak.ac.id (Koresponding)

Abstract: This study aims to examine the effect of workplace spirituality on teacher performance, both directly and indirectly through meaningful work as a mediating variable, among teachers at Aulia Cendekia Islamic Boarding School, Pekanbaru. A quantitative survey approach was employed, involving all 32 teachers selected through a census technique. Data were collected using questionnaires and analyzed with Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) using WarpPLS 7.0. The findings indicate that workplace spirituality has a positive and significant effect on meaningful work ($\beta = 0.836$; $p < 0.001$), while its direct effect on teacher performance is not significant ($\beta = -0.041$; $p = 0.407$). In contrast, meaningful work significantly improves teacher performance ($\beta = 0.874$; $p < 0.001$) and mediates the relationship between workplace spirituality and performance ($\beta = 0.731$; $p < 0.001$). These results suggest that strengthening workplace spirituality enhances teacher performance primarily by fostering a stronger sense of meaningful work within Islamic boarding school-based educational institutions.

Keywords: *Workplace Spirituality, Meaningful Work, Teacher Performance, Mediation, Islamic Boarding School*

Peningkatan kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pendidik yang bertanggung jawab membentuk karakter, moral, dan kompetensi peserta didik. Oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru perlu mendapat perhatian yang serius, terutama pada lembaga pendidikan berbasis pesantren yang mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam seluruh aktivitas pendidikan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja guru adalah spiritualitas kerja. Spiritualitas kerja mencerminkan kemampuan individu untuk memaknai pekerjaannya sebagai bagian dari tujuan hidup yang lebih besar, sehingga pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian dan ibadah. Dalam lingkungan pesantren, spiritualitas kerja menjadi aspek yang penting karena nilai-

nilai religius melekat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru.

Namun demikian, spiritualitas kerja tidak selalu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Dalam beberapa kondisi, pengaruh tersebut dapat terjadi melalui makna kerja yang dirasakan oleh individu. Makna kerja menggambarkan sejauh mana seseorang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, bermanfaat, dan memberikan tujuan hidup. Guru yang merasakan pekerjaannya bermakna cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan dedikasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Pondok Pesantren Aulia Cendekia Pekanbaru merupakan lembaga pendidikan yang mengedepankan nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran dan pembinaan karakter peserta didik. Kondisi ini menjadikan pesantren sebagai konteks yang relevan untuk mengkaji hubungan antara spiritualitas kerja, makna kerja, dan kinerja guru. Penelitian mengenai

hubungan ketiga variabel tersebut pada lingkungan pesantren masih relatif terbatas sehingga perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja guru serta menguji peran makna kerja sebagai variabel mediasi pada guru Pondok Pesantren Aulia Cendekia Pekanbaru. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi pendidikan serta menjadi masukan praktis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan spiritualitas dan makna kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan antara spiritualitas kerja, makna kerja, dan kinerja guru. Penelitian dilaksanakan pada guru Pondok Pesantren Aulia Cendekia Pekanbaru dengan jumlah responden sebanyak 32 orang yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sensus.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu spiritualitas kerja sebagai variabel independen, kinerja guru sebagai variabel dependen, dan makna kerja sebagai variabel mediasi. Pengukuran setiap indikator menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak WarpPLS versi 7.0. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Evaluasi outer model dilakukan melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk menggunakan nilai loading factor, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, serta Cronbach's Alpha. Selanjutnya, evaluasi

inner model dilakukan melalui pengujian koefisien determinasi (R^2), predictive relevance (Q^2), serta pengujian hipotesis menggunakan nilai path coefficient dan p-value untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel penelitian.

HASIL

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat spiritualitas kerja, makna kerja, dan kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi. Variabel spiritualitas kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,58, yang menunjukkan bahwa guru memandang pekerjaan sebagai bentuk ibadah, memiliki makna hidup, serta didukung oleh lingkungan kerja yang penuh kepedulian dan kebersamaan. Variabel makna kerja juga memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,58, yang mengindikasikan bahwa guru merasa pekerjaannya bernilai, membanggakan, bermanfaat bagi santri, serta memberikan kontribusi bagi masyarakat dan umat. Sementara itu, variabel kinerja guru memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,56 yang menunjukkan bahwa guru melaksanakan tugas pembelajaran dengan baik, bertanggung jawab, terus meningkatkan kompetensi, serta menjaga etika dan nilai-nilai keislaman dalam menjalankan profesinya.

Hasil pengujian model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai loading factor seluruh indikator berada di atas 0,70, nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel melebihi 0,50, serta nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha berada di atas 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

Pada pengujian model struktural diperoleh nilai R^2 sebesar 0,699 untuk variabel makna kerja dan 0,701 untuk variabel kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa spiritualitas kerja mampu menjelaskan 69,9% variasi makna kerja, sedangkan spiritualitas kerja dan makna

kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,1% variasi kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap makna kerja ($\beta = 0,836$; $p < 0,001$). Sebaliknya, spiritualitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = -0,041$; $p = 0,407$). Selanjutnya, makna kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0,874$; $p < 0,001$). Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa makna kerja mampu memediasi secara signifikan hubungan antara spiritualitas kerja dan kinerja guru ($\beta = 0,731$; $p < 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan spiritualitas kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja guru apabila spiritualitas tersebut mampu membentuk dan memperkuat makna kerja yang dirasakan oleh guru.

PEMBAHASAN

Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Makna Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap makna kerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi spiritualitas kerja yang dimiliki guru, semakin tinggi pula tingkat pemaknaan mereka terhadap profesinya sebagai pendidik. Di lingkungan Pondok Pesantren Aulia Cendekia Pekanbaru, guru tidak hanya memandang pekerjaan sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk ibadah, amanah, dan kontribusi dalam membentuk karakter peserta didik.

Temuan ini sejalan dengan teori Workplace Spirituality yang dikemukakan oleh Ashmos dan Duchon (2000), yang menjelaskan bahwa spiritualitas kerja merupakan pengalaman individu dalam menemukan makna, tujuan hidup, serta rasa keterhubungan dengan orang lain melalui pekerjaan. Individu yang memiliki spiritualitas tinggi cenderung memandang pekerjaannya sebagai bagian dari panggilan hidup (*calling*) sehingga pekerjaan memiliki nilai intrinsik yang lebih besar dibandingkan

sekadar aktivitas ekonomi.

Lebih lanjut, teori Meaningful Work dari Rosso et al. (2010) menjelaskan bahwa makna kerja terbentuk ketika individu mampu menghubungkan pekerjaan dengan nilai pribadi, tujuan hidup, dan kontribusi sosial. Dalam konteks pendidikan berbasis pesantren, nilai-nilai religius memperkuat persepsi guru bahwa aktivitas mengajar merupakan bentuk pengabdian kepada Allah SWT sekaligus pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut menyebabkan spiritualitas menjadi sumber utama dalam pembentukan makna kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Steger et al. (2012) yang mengembangkan konsep Work and Meaning Inventory (WAMI). Mereka menjelaskan bahwa individu yang merasakan pekerjaannya bermakna akan memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi, orientasi pelayanan yang kuat, dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Penelitian terbaru oleh Allan et al. (2021) juga menunjukkan bahwa spiritualitas merupakan prediktor penting dalam pembentukan meaningful work karena mampu meningkatkan rasa tujuan (*purpose*) dan kebermaknaan dalam bekerja.

Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini menemukan bahwa spiritualitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun guru memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi, kondisi tersebut belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung.

Menurut teori Ability Motivation Opportunity (AMO Theory) yang dikembangkan oleh Appelbaum et al. (2000), kinerja dipengaruhi oleh kombinasi kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Spiritualitas kerja lebih banyak memengaruhi aspek psikologis dan nilai-nilai individu, sedangkan peningkatan kinerja membutuhkan dukungan kompetensi profesional, sistem organisasi,

kepemimpinan, fasilitas kerja, serta kesempatan untuk berkembang.

Selain itu, teori Social Cognitive Theory (Bandura, 1986) menjelaskan bahwa perilaku kerja merupakan hasil interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku itu sendiri. Oleh karena itu, spiritualitas hanya menjadi salah satu faktor personal yang belum tentu mampu menghasilkan perubahan perilaku kerja apabila lingkungan organisasi belum memberikan dukungan yang optimal.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Petchsawang dan Duchon (2012) yang menyatakan bahwa spiritualitas kerja tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja secara langsung, tetapi lebih sering meningkatkan variabel psikologis seperti kepuasan kerja, keterikatan kerja (*work engagement*), dan komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Penelitian terbaru oleh Garg (2020) juga menunjukkan bahwa pengaruh workplace spirituality terhadap kinerja sering kali bersifat tidak langsung melalui mediator seperti employee engagement, organizational commitment, dan meaningful work.

Dengan demikian, pada lingkungan pesantren, tingginya spiritualitas belum cukup untuk meningkatkan performa guru apabila tidak diikuti oleh peningkatan kompetensi pedagogik, profesionalisme, sistem evaluasi kinerja, dan dukungan organisasi.

Pengaruh Makna Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa makna kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi persepsi guru terhadap kebermaknaan pekerjaannya, semakin tinggi pula kualitas kinerja yang ditunjukkan.

Temuan ini sesuai dengan teori Job Characteristics Model yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1976). Teori tersebut menjelaskan bahwa salah satu kondisi psikologis yang paling penting dalam meningkatkan kinerja adalah *experienced meaningfulness of work*. Ketika individu merasa pekerjaannya bermakna, mereka akan

menunjukkan motivasi intrinsik, tanggung jawab yang lebih besar, dan kualitas kerja yang lebih tinggi.

Rosso et al. (2010) juga menjelaskan bahwa makna kerja mampu meningkatkan komitmen, kreativitas, ketahanan menghadapi tekanan kerja, serta perilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*). Guru yang memandang profesinya sebagai bentuk pengabdian cenderung memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didik meskipun menghadapi berbagai keterbatasan.

Penelitian terbaru Allan et al. (2021) menunjukkan bahwa *meaningful work* merupakan salah satu prediktor paling kuat terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Hal tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa makna kerja menjadi faktor psikologis penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan tanggung jawab profesional guru.

Dalam konteks pesantren, makna kerja tidak hanya berasal dari aspek profesional, tetapi juga dari nilai religius, dakwah, dan kontribusi terhadap pembentukan generasi berakarakter Islami sehingga mampu memperkuat motivasi intrinsik guru.

Peran Mediasi Makna Kerja

Penelitian ini membuktikan bahwa makna kerja mampu memediasi secara signifikan hubungan antara spiritualitas kerja dan kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa spiritualitas kerja akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja apabila terlebih dahulu mampu membentuk persepsi bahwa pekerjaan memiliki tujuan dan nilai yang bermakna.

Temuan ini sesuai dengan Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000). SDT menjelaskan bahwa individu akan menunjukkan performa terbaik ketika kebutuhan psikologis berupa otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terpenuhi. Spiritualitas kerja berkontribusi terhadap pemenuhan kebutuhan tersebut melalui

peningkatan makna dan tujuan bekerja sehingga menghasilkan motivasi intrinsik yang lebih tinggi.

Selain itu, teori Calling Orientation dari Wrzesniewski et al. (1997) menjelaskan bahwa individu yang melihat pekerjaannya sebagai panggilan hidup (*calling*) akan memiliki dedikasi, komitmen, dan performa yang lebih tinggi dibandingkan individu yang hanya memandang pekerjaan sebagai sumber pendapatan. Spiritualitas kerja menjadi fondasi yang membentuk orientasi tersebut, sedangkan makna kerja menjadi mekanisme psikologis yang menghubungkan spiritualitas dengan perilaku kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terbaru Lips-Wiersma dan Morris (2021) yang menunjukkan bahwa workplace spirituality meningkatkan kinerja melalui pembentukan meaningful work, psychological well-being, dan employee engagement. Dengan demikian, makna kerja merupakan mekanisme mediasi yang menjelaskan mengapa spiritualitas tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi memberikan dampak yang kuat melalui proses internalisasi nilai dan tujuan pekerjaan. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelola pesantren tidak cukup hanya menanamkan nilai-nilai spiritual kepada guru, tetapi juga perlu membangun budaya organisasi yang membantu guru memahami makna profesinya sebagai amanah, ibadah, dan kontribusi bagi pembangunan kualitas sumber daya manusia. Pendekatan tersebut diyakini akan menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih berkelanjutan dibandingkan hanya berfokus pada aspek administratif dan teknis.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa spiritualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap makna kerja guru di Pondok Pesantren Aulia Cendekia Pekanbaru. Semakin tinggi spiritualitas kerja yang dimiliki guru, semakin tinggi pula makna yang mereka rasakan terhadap profesinya sebagai pendidik. Namun demikian, spiritualitas kerja tidak terbukti berpengaruh

secara langsung terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa makna kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, bermakna, dan bermanfaat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, makna kerja terbukti mampu memediasi secara signifikan hubungan antara spiritualitas kerja dan kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja guru terjadi melalui peningkatan makna kerja yang dirasakan oleh guru.

Dengan demikian, peningkatan kinerja guru di lingkungan pendidikan berbasis pesantren dapat dilakukan melalui penguatan spiritualitas kerja yang diiringi dengan upaya membangun pemaknaan yang lebih mendalam terhadap profesi guru sebagai bentuk pengabdian, pelayanan pendidikan, dan ibadah.

DAFTAR RUJUKAN

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2021). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 58(4), 1046–1077.
- 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>
- 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.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833.
- Fairholm, G. W. (1996). Spiritual leadership: Fulfilling whole-self

- needs at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(5), 11–17.
<https://doi.org/10.1108/01437739610127469>
- Garg, N. (2020). Promoting organizational performance through workplace spirituality: A systematic review. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(3), 251–273.
- Gibbons, P. (2000). Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, Toronto, Canada.
- Hidayat, R. (2020). Pengaruh spiritualitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 145–156.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnik, B. J. (2006). Measuring the intangible: Development of the Spirit at Work Scale. *Academy of Management Proceedings*, 2006(1), 1–6.
<https://doi.org/10.5465/ambpp.2006.27182198>
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2021). Discriminating between meaningful work and the management of meaning. *Journal of Business Ethics*, 171(3), 545–561.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- 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>
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(2), 189–208.
<https://doi.org/10.1080/14766086.2012.688623>
- Rahmawati, N., & Suryani, I. (2021). Makna kerja dan spiritualitas kerja sebagai determinan kinerja Guru di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 23–34.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53–75.
<https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4), 317–340.
<https://doi.org/10.1080/14766086.2011.630170>
- 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>
- Wibowo, A. (2020). Hubungan antara spiritualitas kerja dan kinerja guru

- di madrasah aliyah negeri. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Islam*, 5(1), 56–67.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*. London: Bloomsbury Publishing.