

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam siklus ekonomi, sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat berpengaruh dalam menumbuh kembangkan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi mikro maupun ekonomi makro¹, pengaruh sumber daya manusia berimplikasi pada kuantitas dan kualitas produk baik yang berwujud ataupun tidak berwujud, sedangkan produk dipengaruhi oleh daya beli dan daya saing ekonomis yang berkembang di pasar, signifikansi sumber daya manusia terhadap suatu produk kemudian menjadi salah satu objek yang dikembangkan agar setiap produk memiliki kemampuan daya saing ekonomis, landasan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas kemudian menjadi target yang terus menerus diusahakan oleh setiap perusahaan, dengan asumsi bahwa perusahaan didirikan untuk memproduksi produk yang memiliki implikasi ekonomis.

Perusahaan dengan sumber daya manusia yang tidak memiliki kemampuan atau keterampilan yang memadai berimplikasi tidak tercapainya tujuan ekonomi perusahaan, bahkan berpotensi menemukan kerugian atau kegagalan ekonomi, tak terkecuali didalamnya sarana dan prasarana, termasuk didalamnya peralatan modern tidak dengan serta merta dapat mencapai target organisasi, jika tidak didukung dengan penguasaan terhadap pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan, sebagai indikator kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab profesional.²

Suatu bangsa dikategorikan maju tidak hanya diukur dari aspek ekonomi dalam arti berwujud semata, akan tetapi dapat diukur dari kemampuan meningkatkannya standar kualitas sumber daya manusia, sebagai bagian dari kajian pengembangan ekonomi pembangunan, dimana ekonomi pembangunan disebutkan sebagai salah satu sub bidang ilmu ekonomi yang membicarakan tentang pertumbuhan serta perkembangan laju ekonomi dalam suatu wilayah atau negara tertentu, agar tujuan

¹ A Jajang, dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah-Bank Indonesia, Hlm: 7.

² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Mandar Maju, 2001), hlm. 70.

pembangunan ekonomi dapat tercapai seiring dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Hakekat tujuan ekonomi pembangunan secara spesifik ditujukan pada proses mengembangkan kegiatan ekonomi dengan tujuan meningkatkan taraf hidup masyarakat, oleh karenanya, ekonomi pembangunan bersinggungan langsung dengan aspek sosial, budaya, politik, termasuk ekonomi, aspek ekonomi yang mendasari pembangunan ekonomi³ merupakan aspek yang sangat komprehensif, dimana seluruh komponen yang memiliki keterkaitan dengan ekonomi menjadi bagian dan proses pertumbuhan pembangunan ekonomi.

Secara empirik, kualitas sumber daya manusia di Cahaya Mutiara kemudian dikembangkan melalui proses manajemen kinerja dan produk ekonomi yang berbasis pada nilai-nilai spiritualitas, konsepsi ini merupakan pengembangan keseimbangan antara ekonomi dan tanggung jawab kerja, dimana setiap karyawan harus memiliki komitmen pada target produk tanpa mengesampingkan pada dasar-dasar ajaran seperti keiklasan dalam bekerja, berkeinginan tinggi, semangat bekerja, serta memiliki kemampuan untuk bekerjasama dalam bekerja disamping berkomitmen untuk melaksanakan kewajiban dalam hal agama⁴ salah satunya adalah melaksanakan sholat wajib dengan berjamaah, melaksanakan shalat dhuha, konsisten melaksanakan kegiatan tilawah pagi, dan asmaul husna sebagai salah satu upaya peningkatan nilai spiritualitas di tempat kerja.

Industri yang bergerak di bidang pendidikan yakni Cahaya Mutiara merupakan salah satu perusahaan yang didirikan atas dasar komitmen pada pengembangan sumber daya manusia dengan semangat membangun sumber daya manusia yang berkualitas, dengan tanpa mengesampingkan kemampuan dan keterampilan kerja, bahkan dalam sejarah perintisanya diawali dari jiwa penggerak dan komitmen pada nilai-nilai religiusitas, karakteristik penggerak ditampilkan dalam bentuk tegas, tangguh, ulet, serta dedikasi pada pekerjaan yang tinggi, disamping bersandar pada nilai-nilai syariat dan hakikat yang diajarkan agama dalam bentuk melaksanakan ikhtiar dan tawaqal. Cara pandang ini merupakan dasar pokok yang dikembangkan dan menjadi dedikasi yang diajarkan oleh Ibu Sara yang kemudian

³ Poulouse, *Work- Life Balance : A Conceptual Review*. (International Journal of Advances in Management and Economics, 2014), hlm 7.

⁴ *Head of Human Capital* Cahaya Mutiara

dikembangkan melalui proses manajemen perusahaan dalam bentuk perusahaan yang berlandaskan pada nilai-nilai perlindungan serta nilai kemanusiaan untuk melahirkan manfaat ekonomi dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi kedalam saham dan telah memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan dalam UU beserta peraturan pelaksanaannya.⁵

Berdasarkan konsep pembangunan ekonomi, secara teoritik pengembangan manusia sebagai subjek ekonomi yang memiliki tugas mengelola sumber-sumber ekonomi secara efisien agar tujuan pencapaian tingkat kualitas sumber daya manusia dengan produktivitas ekonomi dapat tercapai⁶, secara faktual peningkatan sumber daya manusia tidak sesuai dengan rangkaian dan standarisasi pencapaian yang telah dirumuskan sebelumnya, hal ini disebabkan oleh sumber daya manusia yang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, tingkat pemahaman, dan pengetahuan, serta tingkat penguasaan teknis kerja, dan untuk menanggulangi kesenjangan yang ditemukan dilapangan, pihak manajemen kemudian mengadakan program peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan melalui proses pendidikan atau pelatihan karyawan, harapannya segala kendala yang ditemukan mampu diminimalisir, paling tidak komponen sumber daya manusia, sumber ekonomi, dan tujuan ekonomi dapat bersinergi menjadi produk ekonomi yang memiliki daya jual.

Sinergitas ketiga unsur ekonomi yang kemudian menjadi bagian terpenting dalam pertumbuhan dan pembangunan ekonomi, dimana setiap subjek ekonomi menjadi pelaku utama dalam mengelola dan memanfaatkan sumber-sumber ekonomi yang terbatas menjadi produk-produk yang efisien dengan indikator tercapainya kebutuhan ekonomi mikro dan ekonomi makro.⁷ Indikator-indikator pembangunan ekonomi ini dalam perkembangannya kemudian melahirkan cara pandang bahwasannya pembangunan ekonomi tidak hanya diukur oleh produk domestik bruto semata, akan tetapi diarahkan pada aspek pembangunan sumber daya manusia sebagai objek pembangunan yang melahirkan manusia berkualitas,

⁵ *Head of Human Capital* Cahaya Mutiara

⁶ Richard M. Steers, *Efektivitas Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), h.53.

⁷ Rinaldi, M. *Pengantar ekonomi makro*. (Cipta Media Nusantara, 1989).

disatu sisi dan disisi lainya manusia sendirilah yang menikmati kesejahteraan pembangunan.

Sumber daya manusia dalam proses pembangunan disuatu perusahaan merupakan instrumen utama, selain modal, uang, dan teknologi, karena sumber daya manusia yang memiliki kualitas akan mampu mengendalikan dan mengelola elemen yang lainnya, dan berlaku sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak berkualitas akan menjadi bagian dari beban perusahaan, oleh karenanya, manusia memiliki peran sebagai sentrum pembangunan yang melahirkan *Indikator Living Index, Development Index, dan Physical Quality of Life Index*, yang kemudian dikenal dengan istilah Indeks Pembangunan Manusia (*Human Development Index*) yang mengakomodir aspek ekonomi, pendidikan, dan kesehatan.⁸

Konsepsi pembangunan yang berorientasi pada aspek subjektivitas kesejahteraan individu (*subjective-wellbeing concerns*)⁹ tidak dengan serta merta tercipta dan terbentuk dengan sendirinya, akan tetapi merupakan bagian dari proses yang harus diciptakan berlandaskan nilai-nilai moral dan budaya sosial kemasyarakatan. Dalam Islam prinsip-prinsip *tahuhidulloh, equilibrium (al-Adl wa al-Ihsan), Free Will (Ikhtiar), dan Responsibility (Fard)*¹⁰ dengan skema tahapan *kasbiyah, amaliyah, dan soniyah* menjadi dasar landasan konsep pembangunan. Sedangkan tujuan yang akan dicapainya disebut dengan istilah *al-Falah*. Ketercapaian *al-Falah* berbasis *subjective-welbeing concerns* sebagai tujuan akhir yang akan dicapai dalam proses pembangunan ekonomi, mampu berjalan dan bergerak secara maksimal bila dilakukan secara kelembagaan, dimana setiap unsur ekonomi yang berhubungan, satu sama lain akan terhubung, dan terkoneksi dengan unsur-unsur yang mengikatnya, sehingga sumber daya manusia menjadi objek sekaligus subjek ekonomi yang harus didesain secara terencana dan teratur agar produktivitas kinerjanya melahirkan efek ekonomi yang signifikan.

Modal dasar pembangunan suatu bangsa dengan sumber daya manusia yang berkualitas, akan mampu memanfaatkan sumber daya alam yang melimpah secara

⁸ A Jajang, dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah-Bank Indonesia, Hlm: 4

⁹ Conceição, P., & Bandura, R. (2008). *Measuring subjective wellbeing: A summary review of the literature*.

¹⁰ Karim, Adiwarmam. (2012). *Ekonomi Mikro Islam Edisi Keempat*. Hal 15.

maksimal, disamping akan memiliki kemampuan daya dorong dan daya tangkal dalam menanggulangi persaingan yang terus meningkat dan berubah-ubah, kemampuan untuk bersaing yang dimiliki oleh sumber daya manusia merupakan efek dari penguasaan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan spriritualitas dalam keimanan dan ketakwaan, yang melahirkan etos kerja, komitmen dan tanggung jawab.¹¹

Fakta kualitas sumber daya manusia berimplikasi pada produktivitas tinggi mampu memajukan pembangunan perekonomian bangsanya, karena perbedaan mendasar perekonomian antara negara maju dengan negara berkembang adalah meningkatnya produktivitas sumber daya manusia di negara maju dibanding negara-negara berkembang.¹² Oleh karena itu, skema yang dikembangkan merupakan bagian dari proses meningkatkan kemampuan merencanakan, mengolah, memproduksi, dan menggerakkan seluruh objek ekonomi yang terbatas menjadi sumber-sumber ekonomi yang menghasilkan produk-produk ekonomi yang mampu memenehi kebutuhan seluruh pihak yang berkepentingan denganya.

Paradigma pembangunan dalam suatu lembaga atau perusahaan merupakan proses mengantisipasi perubahan dan perkembangan kemajuan, dimana setiap lembaga harus memiliki kemampuan beradaptasi dengan kebutuhan, mengatasi masalah baru yang terus muncul, dan mampu bertahan terhadap dinamika internal dan eksternal yang semakin tinggi. Tujuan ini dapat direalisasikan dengan inovasi dan peningkatan yang harus diterapkan dengan baik. Kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama kinerja dan keberhasilan suatu lembaga, organisasi, instansi, dan bisnis dalam menghadapi kemajuan teknis, perdagangan, serta persaingan yang semakin ketat. Pentingnya kualitas sumber daya manusia di perusahaan berasal dari fakta bahwa manusia menjadi kekuatan pendorong di balik semua kegiatan operasional terutama dalam bidang ekonomi suatu organisasi atau bisnis, setiap individu memiliki kesempatan yang lebih besar untuk meningkatkan efek ekonomi untuk lembaga dan kesejahteraan.

¹¹ Mulyadi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Unggul Melalui Belajar* (2020)

¹² Herwanti, *Analisis Kualitas Sumber Daya Insani Pekerja Lokal Pada Sektor Formal Dan Informal Di Kota Mataram* (2021), hlm. 251-274.

Produktivitas yang menghasilkan suatu produk disebutkan merupakan efek dari tingkat kemampuan sumber daya manusia yang terkoneksi dengan penguasaan ilmu pengetahuan, keterampilan kerja, dan etos kerja, disamping tidak kalah pentingnya aspek manajemen industri dan tingkat ketercukupan kesejahteraan karyawan akan berimplikasi pada etos kerja yang ditampilkan,¹³ masalah tersebut sudah cukup jelas telah dipengaruhi oleh banyak faktor, dugaan ini sebagaimana yang telah diteliti dan dipublikasi di beberapa jurnal, biasanya sumber daya manusia ditentukan oleh faktor-faktor yang saling berkaitan satu sama lain dan tidak dapat pisahkan, dimana aspek pendidikan dan keterampilan memiliki signifikansi dalam melahirkan inovasi dan etos kerja, hubungan yang saling terkait ini perlu dirancang agar setiap karyawan dalam suatu siklus ekonomi dapat ikut berpartisipasi dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari aktivitas produktivitas kerja, salah satu desain yang sering dilakukan untuk meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan dapat dilakukan melalui proses pelatihan atau *training* kerja yang secara spesifik dilakukan berdasarkan kemampuan dan kebutuhan produk yang dihasilkan.¹⁴

Upaya memenuhi kebutuhan menopang kualitas sumber daya manusia di suatu lembaga yakni dengan berbagai macam cara dan teknik pelatihan, salah satunya adalah model pelatihan atau *training* yang merupakan bentuk kegiatan yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan agar sesuai dengan keinginan yang pada akhirnya akan mampu mendapatkan apa yang diinginkan.

Hamalik dalam Made Desira Pradasari mengungkapkan bahwa pelatihan menjadi suatu proses yang terdiri dari serangkaian tindakan atau upaya yang dilakukan dengan sengaja, dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja dengan cara pembinaan profesional di satuan waktu dengan tujuan meningkatkan

¹³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Mandar Maju, 2001), hlm. 72.

¹⁴ Poulouse, *Work- Life Balance : A Conceptual Review*. (International Journal of Advances in Management and Economics, 2014), hlm. 1– 17.

kemampuan kerja peserta di bidang pekerjaan tertentu dalam rangka meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja suatu organisasi.¹⁵

Pelatihan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi, jadi jika suatu perusahaan terus meningkat atau berkembang, maka training juga akan terus ada. Karena perusahaan sangat bergantung dengan karyawan, jadi perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keterampilan yang tinggi, motivasi serta wawasan yang luas, dan jika perusahaan memiliki karyawan yang bagus, maka perusahaan pasti terus berkembang.¹⁶

Pelaksanaan pelatihan sebaagi suatu bentuk pelatihan yang instan dalam meningkatkan kebutuhan sumber daya manusia dalam bidang tertentu dilaksanakan melalui proses dan prosedur yang mengacu pada tingkat kebutuhan, atau dapat dilaksanakan dengan menggunakan model tematik, yang dibuat untuk memperbaiki kinerja sehingga dapat membuka peluang untuk peningkatan karir setiap individu. Fakta di lapangan, pelatihan yang didapatkan hanya berdampak 80% dari jumlah seluruh karyawan yang mendapatkan training yang dilakukan perusahaan tersebut. Berikut ini adalah macam-macam bentuk dan jenis pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Cahaya Mutiara Bandung untuk mengembangkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang telah diterapkan¹⁷ :

- a) *Cross Functional Training*, pelatihan yang bermanfaat bagi karyawan untuk mampu memahami cara kerja organisasi secara lebih luas.
- b) *Skill Training* (pelatihan keahlian SDM), pelatihan yang bertujuan agar karyawan mampu menguasai suatu keahlian atau keterampilan baru yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaannya. Salah satu skill training yang diterapkan seperti *training leadership, microsoft office training, public speaking, dan presentation skill*.

¹⁵ Pradasari, Made Desira, *Dampak Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan*, (2016)

¹⁶ Soenaryo, *Studi Deskriptif Pelatihan Karyawan*, (2014)

¹⁷ *Head of Human Capital* Cahaya Mutiara

- c) *Retraining* (pelatihan ulang SDM), pelatihan ulang menjadi upaya yang di berikan kepada karyawan guna menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin berkembang. Ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembang dan modern memaksa sumber daya manusia mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan zaman salah satunya bentuk *retraining* adalah *digital marketing*, serta penggunaan teknologi komputer dan internet.
- d) *Team Training* (pelatihan tim), merupakan bentuk pelatihan untuk dapat bekerja secara tim, karena sejatinya didalam sebuah perusahaan, karyawan tidak hanya dituntut untuk dapat bekerja secara sendiri, namun bekerja secara tim. Pelatihan sumber daya manusia ini ditujukan untuk kelompok karyawan agar mampu menempatkan diri dalam sebuah tim, terbiasa bekerja dalam sebuah tim, serta mampu bekerja sama dengan sesama karyawan dalam sebuah divisi atau sejenisnya.
- e) *Creativity Training* (pelatihan kreativitas sumber daya manusia), dalam perusahaan terdapat berbagai jabatan dan posisi yang membutuhkan kreatifitas tinggi. Pekerjaan mereka menuntut untuk bisa lebih kreatif dalam menelurkan gagasan-gagasan segar yang inovatif untuk kemajuan perusahaan, disinilah pelatihan kreatifitas menjadi sebuah solusi dalam memaksimalkan sumber daya manusia di perusahaan, salah satu bentuk *creativity training* yang sudah diterapkan adalah *Canva Training* dan *Power Point Courses*.
- f) *Language Training* (pelatihan bahasa), bagi sumber daya manusia pelatihan bahasa dapat meningkatkan komunikasi bahasa asing dan dapat memberikan *value* tambahan pada karyawan. Pelatihan bahasa yang rutin di terapkan adalah *English Courses*.

Observasi awal yang telah dilakukan di Cahaya Mutiara melalui wawancara tertutup dan pengisian kuisisioner, diketahui bahwa Cahaya Mutiara merupakan salah satu industri yang menetapkan standar capaian kinerjanya dengan menggunakan standar mutu kuantitas dan kualitas, tuntutan mutu kuantitas dan kualitas melahirkan budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian target, capaian kerja sangat tinggi¹⁸, akan tetapi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Cahaya

¹⁸ *Head of Human Capital* Cahaya Mutiara

Mutiara tetap memiliki keseimbangan antara pemenuhan kepentingan kerja dan pemenuhan hak pribadi. Perlu diingat bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya alam, melainkan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam merancang, melaksanakan, serta mengatur perusahaan yang bersangkutan.

Sumber daya manusia adalah faktor kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi maupun institusi, dan faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya mereka dipengaruhi oleh kecakapan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang dikerjakan serta bagaimana sumber daya manusia mampu mengendalikan diri terhadap perasaan frustrasi atau pun kegelisahan dalam bekerja,¹⁹ yang berpotensi melahirkan perilaku atau persepsi negatif karyawan khususnya pendidik yang mempengaruhi nama baik profesi, perilaku negatif disebutkan juga sebagai salah satu faktor yang memberikan dampak negatif, karena spiritualitas ditempatkan sebagai unsur kunci yang memiliki kemampuan untuk mengerakan dan mendorong aktivitas kerja yang berintegritas pada norma, karena spiritualitas memiliki kemampuan selektivitas menentukan kebaikan dan keburukan suatu perbuatan tidak hanya berbasis pada nilai-nilai etis semata, akan tetapi berbasis pada nilai moral keagamaan.²⁰

Pendidikan sebagai industri non profit merupakan siklus hubungan konsumen, produsen dan produk yang dikelola melalui proses manajemen ekonomi, produsen dalam industri pendidikan diperankan oleh suatu manajemen lembaga, konsumen pendidikan diperankan oleh peserta didik sedangkan produknya dibuktikan oleh hasil dari proses transformasi pendidikan, pola hubungan ini kemudian dalam system ekonomi disebut sebagai hubungan industri dan proses industri.

Proses industri dengan hubungan industrinya, dalam siklus ekonomi pembangunan ditempatkan sebagai unsur yang memberik pengaruh terhadap produk yang akan dihasilkannya, Cahaya Mutiara sebagai salah satu industri yang

¹⁹ Krishnakumar, S., and C. P. Neck, "The "what", "why", and "how" of spirituality in the workplace", (Journal of Managerial Psychology, 2002), Vol. 17 No. 3, hal 153-164.

²⁰ Sulistiyo, A. B., "Komitmen profesi dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi", (Tesis Magister UNDIP: Semarang, 2004).

bergerak dalam bidang pendidikan telah mampu melahirkan produk lulusan sebagai lulusan yang memiliki kompetensi ilmu pengetahuan dan kompetensi keterampilan, lulusan sebagai suatu produk dalam suatu industri merupakan produk dihasilkan dari suatu proses hubungan industri antara konsumen dan produsen yang dilakukan secara terencana dan terukur.

Produk yang memiliki keunggulan dalam dimensi ekonomi pembangunan merupakan indikator berjalanya seluruh komponen industri, terutama komponen sumber daya manusia yang kompeten pada aspek penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja yang ditampilkan dalam bentuk etos kerja dan budaya kerja yang berintegritas yang dihasilkan dari proses pelatihan dan spiritualitas, dari tingginya integritas kinerja sumber daya manusia yang ditampilkan, oleh karenanya, kedua faktor tersebut menjadi alasan peneliti melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul "***Pengaruh Spiritualitas dan Pelatihan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berdampak pada Work-Life Balance di Karyawan Cahaya Mutiara Bandung***".

B. Perumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi bahwa masalah penelitian ini ialah "Pengaruh Spiritualitas dan Pelatihan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia yang berdampak pada *Work-Life Balance* di Karyawan Cahaya Mutiara Bandung". Sesuai dengan identifikasi dan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas terhadap *work-life balance* pada karyawan Cahaya Mutiara Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap *work-life balance* pada karyawan Cahaya Mutiara Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas dan pelatihan terhadap *work-life balance* pada karyawan Cahaya Mutiara Bandung?
4. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas terhadap kualitas sumber daya manusia pada karyawan Cahaya Mutiara Bandung?

5. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia pada karyawan Cahaya Mutiara Bandung?
6. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas dan pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia pada karyawan Cahaya Mutiara Bandung?
7. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas terhadap kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada *work-life balance* di karyawan Cahaya Mutiara Bandung?
8. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada *work-life balance* di karyawan Cahaya Mutiara Bandung?
9. Apakah *work-life balance* memediasi pengaruh antara spiritualitas dan pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia pada karyawan Cahaya Mutiara Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengenai pengaruh spiritualitas dan pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada *work-life balance* ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritualitas terhadap *work-life balance*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap *work-life balance*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritualitas dan pelatihan terhadap *work-life balance*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritualitas terhadap kualitas sumber daya manusia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritualitas dan pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritualitas terhadap kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada *work-life balance*.

8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada *work-life balance*.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara spiritualitas dan pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada *work-life balance*.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat hasil penelitian mengenai pengaruh spiritualitas dan pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada *work-life balance* ialah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis/Akademis
 - a. Manfaat teoritis ditujukan untuk mengembangkan kajian dibidang sumber daya manusia sebagai bagian dari kajian ekonomi pembangunan yang merupakan salah satu disiplin dibidang kajian ekonomi secara umum, dan bidang ekonomi Islam yang dikembangkan oleh Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, sebagai salah satu perguruan tinggi negeri yang berkomitmen dalam mengembangkan ilmu pengetahuan ekonomi yang bersandar pada nilai-nilai dan norma ajaran, dalam kerangka menciptakan kemaslahatan dan kemanfaatan di bidang ekonomi.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat dijadikan referensi tambahan dalam penelitian sejenis mengenai pengaruh spiritualitas dan pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada *work-life balance*.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi penulis, penelitian ini mampu menjadi sarana bagi penulis untuk menambah dan meningkatkan wawasan pengetahuan, serta memecahkan permasalahan yang berkaitan langsung dengan upaya peningkatan sumber daya manusia serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister ekonomi.
 - b. Bagi pembaca, hasil penelitian ini bisa dijadikan rujukan atau data awal dalam penelitian selanjutnya, sehingga hasilnya dapat di generalisasikan kedalam subjek penelitian yang lebih luas.

- c. Bagi perusahaan terkait mampu menjadi informasi tambahan mengenai pengaruh spiritualitas dan pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada *work-life balance*.
- d. Hasil penelitian ini di peruntukan bagi Program Studi Ekonomi Islam Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung sebagai bahan pengembangan peminatan Ekonomi Pembangunan dimasa yang akan datang.

E. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini berangkat dari kerangka pemikiran yang dimulai dari proses identifikasi masalah berdasarkan latar belakang terkait mengenai pengaruh spiritualitas, pelatihan, dan *work-life balance* terhadap kualitas sumber daya manusia, terutama di Cahaya Mutiara. Kerangka pemikiran merupakan konstruksi pemikiran yang dilakukan berdasarkan proses pemikiran yang bersifat deduktif yang mengacu pada teori-teori ekonomi pembangunan dan hasil riset yang ada sebelumnya, oleh karenanya kerangka berpikir merupakan suatu gambaran dan pemikiran yang di konsep dengan menghubungkan antara variabel dependen dan variabel independen secara logis yang disebut dengan *logical construct*.²¹

Sumber daya manusia dalam kajian ekonomi merupakan model yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan memproduksi sumber-sumber ekonomi yang diwujudkan dalam bentuk produk-produk ekonomi yang berhasil guna bagi tumbuhnya perkembangan siklus ekonomi, bahkan sumber daya manusia dipahami sebagai hasil investasi yang diciptakan secara sengaja untuk melahirkan keuntungan tertentu atau *return* ekonomi, dalam siklus pembangunan ekonomi sumber daya manusia sebagai asset dan investasi ekonomi dilakukan melalui proses pendidikan dan keterampilan kerja, dengan mendorong dan mengekpolarasi sifat-sifat dan kecerdasan menjadi energi positif dalam memproduksi produk ekonomi. Karakteristik potensial ekonomik yang dimiliki manusia yang sejalan dengan tuntutan pasar modern merupakan pengembangan energi terhadap sifat-sifat seseorang, kecerdasan, kemampuan aktivitas, sikap positif, keandalan, dan komitmen, bahkan menurut Sharon S. Brehm, Saul M. Kassin, dan Frederick X.

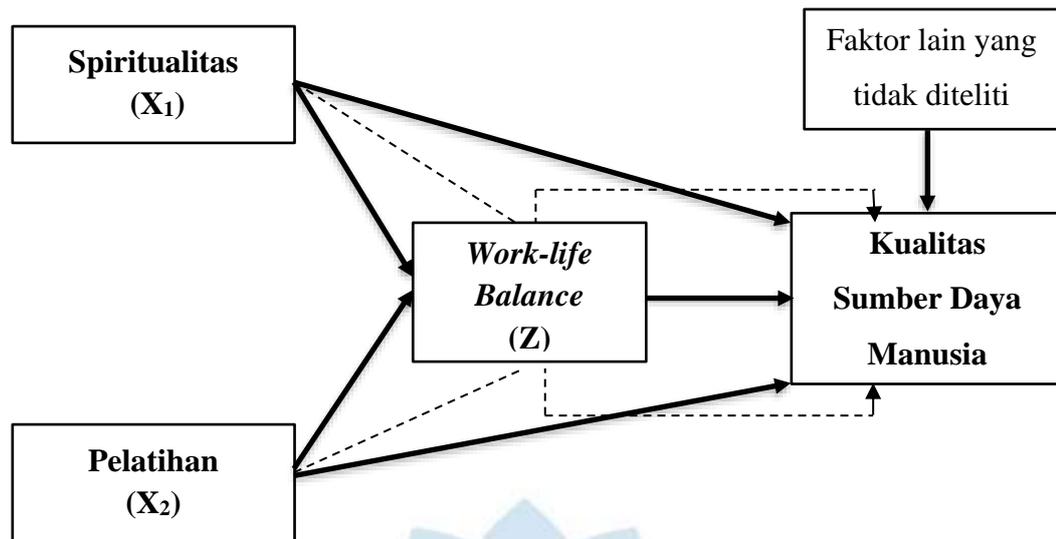
²¹ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2008) hlm. 75

Gibbons menyatakan kesetujuannya bahwa pendekatan terhadap sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendekatan inklusif, dengan asumsi bahwa “modal manusia” lebih luas daripada keterampilan (*skill*) individu yang digunakan dalam produksi ekonomi, dimana setiap manusia memiliki kekuatan tekad, kesehatan fisik, kecerdasan mengelola emosi, dapat melakukan adaptasi dalam system pelatihan, dan penguasaan terhadap suatu keterampilan untuk melakukan pekerjaan.²²

Kerangka berpikir mendudukan masalah sebagai objek yang kemudian akan diungkapkan melalui proses pemilihan teoritis yang relevan, sehingga mampu mengungkapkan dan menjelaskan masalah yang sedang diteliti menjadi objek yang memiliki keterkaitan dengan teorinya, dalam hal ini menempatkan masalah sumber daya manusia sebagai objek penelitian yang dipengaruhi dan mempengaruhi dalam suatu siklus ekonomi di industri tertentu, dimana kualitas sumber daya manusia sebagai unsur yang menambah kepercayaan masyarakat dalam mempercayakan barang ataupun jasa di lembaga perusahaan tersebut, dan secara makro berdampak pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia Indonesia yang secara signifikan mengalami perbaikan.

Kemudian dalam penelitian akan dijelaskan mengenai pengaruh variabel independen yaitu spiritualitas dan pelatihan terhadap variabel dependen yakni kualitas sumber daya manusia yang dimediasi oleh *work-life balance* di karyawan Cahaya Mutiara Bandung. Dari seluruh argumen diatas, maka penulis dapat membuat kerangka berpikir dalam penelitian ini seperti pada gambar dibawah ini:

²² Sudarmanto, *Ekonomi Pembangunan Islam*, (2021)



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan:

- = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan variabel mediasi secara parsial
- = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi secara parsial

F. Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis penelitian merupakan suatu langkah untuk mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir, yang dirumuskan atau disusun berdasarkan sifat eksploratif dan deskriptif. Hipotesis menjadi jawaban sementara terhadap asumsi penelitian yang didapatkan dari identifikasi masalah yang ungkapkan dalam bentuk pertanyaan penelitian, hipotesis disebut sebagai jawaban sementara, karena akan dibuktikan lebih lanjut melalui proses penelitian dengan menggunakan teori dan ungkapan fakta-fakta penelitian yang temukan di lokasi penelitian.²³ Berdasarkan kerangka berpikir yang disajikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

H₀₁ = Spiritualitas dan pelatihan tidak memiliki berpengaruh langsung terhadap *work-life balance*

²³ Ridwan, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistik untuk Penelitian*, (2009)

- H_{a1} = Spiritualitas dan pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap *work-life balance*
- H₀₂ = Spiritualitas, pelatihan, dan *work-life balance* tidak memiliki berpengaruh langsung terhadap kualitas sumber daya manusia
- H_{a2} = Spiritualitas, pelatihan, dan *work-life balance* memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas sumber daya manusia
- H₀₃ = Spiritualitas dan pelatihan tidak memiliki berpengaruh langsung terhadap kualitas sumber daya manusia
- H_{a3} = Spiritualitas dan pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas sumber daya manusia
- H₀₄ = *Work-life balance* tidak memediasi pengaruh antara spiritualitas dan pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia
- H_{a4} = *Work-life balance* memediasi pengaruh antara spiritualitas dan pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan oleh peneliti agar menghindari kesamaan terhadap obyek atau menghindari anggapan adanya plagiasi terhadap karya tertentu serta terjadinya pengulangan penelitian, maka dipandang perlu dilakukan peninjauan terhadap kajian sebelumnya. Penulis meninjau dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan sebagai acuan dalam pembahasan masalah, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Maulyan (2019), melakukan penelitian yang berjudul peran pelatihan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta pengembangan karir dalam pekerjaan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan setelah mengikuti program pelatihan. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan biasanya terkait dengan upaya *upgrade* kemampuan intelektual atau emosional yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerja sehingga menjadi lebih baik lagi.²⁴ Pada penelitian Maulyan (2019) memiliki persamaan pada salah satu

²⁴ Maulyan, *Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir*, (2009), hlm. 40-50.

variabel bebas yakni pelatihan atau *training* serta variabel terikatnya yakni kualitas sumber daya manusia. Namun, terdapat perbedaan pada variabel terikat lainnya yaitu spiritulitas dan *work-life balance* serta objek penelitian pada lembaga perusahaan yang berbeda yakni Cahaya Mutiara Bandung.

2. Yustinus (2016), telah melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kementerian agama kabupaten Dairi. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien variabel beban kerja bertanda negatif. Hal tersebut membuktikan beban kerja memiliki hubungan yang berlawanan arah dengan variabel kinerja pegawai, artinya semakin tinggi beban kerja pegawai, semakin menurun pula kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 64,20 % dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel beban kerja, kompetensi dan kompensasi.²⁵ Pada penelitian ini memiliki persamaan pada variabel bebas yaitu, kompetensi sumber daya manusia, serta kualitas kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel terikat, variabel bebas lainnya, serta objek penelitian.
3. Titiek (2012), melakukan penelitian yang berjudul kualitas sumber daya manusia dalam perspektif ekonomi Islam di NTT. Dalam penelitian, penulis menyatakan bahwa SDM yang berkualitas dalam perspektif ekonomi Islam adalah sumber daya yang mampu memelihara dan menjaga kebutuhan agama, Jiwa, Akal, Keturunan dan harta (*Maqashid syariah*) agar tercapai falah yaitu kebahagiaan di dunia dan di akhirat melalui pemenuhan kebutuhan yang bersifat pokok (*dharuriyah*). Kualitas SDM dalam di NTB telah menerapkan unsur-unsur yang berada di dalam perspektif ekonomi Islam, namun hasil yang diperoleh belum mencapai kondisi ideal, karena masih terdapat perilaku-perilaku yang menyimpang dari tujuan tersebut.²⁶

²⁵ Sembiring, *Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Dairi*, (2016)

²⁶ Herwanti, *Kualitas Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Nusa Tenggara Barat*, (2013), hlm. 131-154.

Pada penelitian ini memiliki persamaan pada variabel terikat yaitu kualitas sumber daya manusia. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel bebas yaitu spiritualitas, pelatihan, dan *work-life balance* serta objek penelitian pada lembaga yang berbeda yakni Cahaya Mutiara Bandung.

4. De Gripp & Sauermann (2013), melakukan eksperimen yang berfokus untuk mengkaji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas sumber daya manusia di suatu perusahaan. Penelitian De Gripp & Sauermann dilakukan terhadap karyawan operator jaringan seluler multinasional pada bagian pusat panggilan *in-house*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan setelah mengikuti program pelatihan.²⁷ Pada penelitian ini memiliki persamaan pada salah satu variabel bebas yaitu pelatihan. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel terikat yaitu kualitas sumber daya manusia serta variabel bebas lainnya seperti spiritualitas dan *work-life balance*.
5. Habib, Zahra, & Mushtaq (2015), telah melakukan penelitian terkait dampak pelatihan dan pengembangan pada kinerja dan produktivitas karyawan yang dilakukan di salah satu lembaga perusahaan di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan serta pengembangan *skill* dalam suatu lembaga, berpengaruh pada efisiensi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan di suatu lembaga.²⁸ Pada penelitian ini memiliki persamaan pada salah satu variabel bebas yaitu pelatihan. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel terikat yaitu kualitas sumber daya manusia serta variabel bebas lainnya seperti spiritualitas dan *work-life balance*. Selain itu terdapat perbedaan terkait wilayah kajian penelitian sebagai objek penelitian yang berada di Pakistan dan Indonesia.
6. Yuan dan Ekhsan (2021), telah melakukan penelitian terkait pengaruh *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan yang di mediasi komitmen organisasi di PT YAUP Cikarang. Hasil penelitian menemukan bahwa

²⁷ De Gripp, *The effect of training on productivity: The transfer of on-the-job training from the perspective of economics*, (2013)

²⁸ Habib, *Impact of training and development on employees' performance and productivity: A case study of Pakistan*, (2015)

work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh *work-life balance* dan kinerja karyawan. Pada penelitian ini memiliki persamaan pada salah satu variabel yaitu *work-life balance*. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel terikat yaitu kualitas sumber daya manusia serta variabel bebas lainnya seperti spiritualitas dan pelatihan dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi.

7. Siti Nurwahyuni (2018), melakukan penelitian yang berjudul pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work-life balance* di PT Telkom Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tersebut tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia, keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan *work-life balance* memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini memiliki persamaan pada salah satu variabel mediasi yaitu *work-life balance*. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel terikat yaitu kualitas sumber daya manusia serta variabel bebas seperti spiritualitas dan pelatihan. Selain itu, objek penelitian pada lembaga yang berbeda yakni Cahaya Mutiara.
8. Saragih, E.H. (2021), telah melakukan penelitian terkait dampak jam kerja fleksibel, *remote working*, dan *work-life balance* terhadap kepuasan karyawan industri selama masa pandemi COVID-19. Hasil penelitian membuktikan penerapan sistem kerja *flexible working hours* memberikan pengaruh negatif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan perbankan selama masa pandemi COVID-19, penerapan sistem kerja *Remote Working* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan perbankan selama masa pandemi COVID-19, dan *Work Life Balance* memberikan pengaruh yang positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan industri selama masa pandemi COVID-19. Pada penelitian

ini memiliki persamaan pada salah satu variabel yaitu *work-life balance* yang dijadikan variabel bebas. Sedangkan dalam penelitian ini variabel *work-life balance* dijadikan variabel mediasi.

9. Nugroho (2020) telah meneliti terkait pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Pada penelitian ini memiliki persamaan pada variabel bebas yaitu pelatihan. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel bebas lainnya yakni spiritualitas dan variabel terikat yakni kualitas sumber daya manusia.
10. Indah N. (2020), telah melakukan riset mengenai kerangka konseptual manajemen sumber daya manusia dan spiritualitas terhadap kualitas SDM pada lembaga pendidikan Islam. Hasil penelitian membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Selain itu, aspek spiritualitas berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Penelitian Indah N. (2020) memiliki persamaan variabel bebas yakni spiritualitas dan variabel terikat yakni kualitas sumber daya manusia. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel bebas lainnya yakni pelatihan. Selain itu, objek penelitian pada lembaga yang berbeda yakni di Cahaya Mutiara.
11. Kholid, A., (2023), melakukan penelitian yang berjudul spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan dimediasi kesejahteraan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan dimediasi kesejahteraan pegawai. Pada penelitian ini memiliki persamaan pada variabel bebas yaitu spiritualitas. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel bebas lainnya yakni pelatihan dengan variabel terikat kualitas sumber daya manusia.

Tabel 1.1 Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Penulis	Judul	Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Feti Fatimah Maulyan	Peran Pelatihan guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir.	2019	Hasil penelitian ditemukan upaya bahwa pelatihan dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia beserta pengembangan karir.	Variabel bebas pelatihan Variabel terikat kualitas sumber daya manusia	Variabel bebas spiritualitas Variabel mediasi <i>work-life balance</i>
2.	Yustinus	Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Kompensasi Terhadap Kualitas Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Dairi.	2016	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas pegawai. Nilai koefisien variabel beban kerja bertanda negatif.	Variabel terikat kualitas sumber daya manusia	Variabel bebas pelatihan dan spiritualitas Variabel mediasi <i>work-life balance</i>
3.	Titiek Herwanti dan Muhammad Irwan	Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Islam di NTT.	2012	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas pegawai. Nilai koefisien	Variabel terikat kualitas sumber daya manusia	Variabel bebas spiritualitas dan pelatihan Variabel mediasi

No.	Penulis	Judul	Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				variabel beban kerja bertanda negatif.		<i>work-life balance</i>
4.	De Gripp & Sauermann	<i>The effect of training on productivity: The transfer of on-the-job training from the perspective of economics.</i>	2013	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan setelah mengikuti program pelatihan.	Variabel bebas pelatihan	Variabel terikat kualitas sumber daya manusia Variabel mediasi <i>work-life balance</i>
5.	Habib, Zahra, & Mushtaq	<i>Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity: a Case Study of Pakistan.</i>	2015	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan serta pengembangan <i>skill</i> dalam suatu lembaga, berpengaruh pada efisiensi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan di lembaga tersebut.	Variabel bebas pelatihan	Variabel terikat kualitas sumber daya manusia Variabel bebas spiritualitas Variabel mediasi <i>work-life balance</i>
6.	Yuan & Ekhsan	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang di	2021	Hasil penelitian menemukan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan	<i>Work-life balance</i> sebagai variabel bebas	<i>Work-life balance</i> sebagai variabel mediasi

No.	Penulis	Judul	Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Mediasi Komitmen Organisasi		terhadap kinerja karyawan, selain itu komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh work- life balance dan kinerja karyawan.		
7.	Siti Nurwahyuni	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Work Life Balance</i> di PT Telkom Indonesia	2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan <i>Work Life Balance</i> memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.	Variabel mediasi <i>work-life balance</i>	Variabel bebas spiritualitas dan pelatihan Variabel terikat kualitas sumber daya manusia
8.	Saragih, E.H.	<i>The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Industry during Covid- 19 Pandemic Period</i>	2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> memberikan pengaruh yang positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan industri selama masa pandemi COVID-19	<i>Work-life balance</i> sebagai variabel bebas	<i>Work-life balance</i> sebagai variabel mediasi

No.	Penulis	Judul	Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	Nugroho, M.N., & Paradifa, R.	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	2020	Hasil menunjukkan pelatihan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia	Variabel bebas pelatihan	Variabel bebas spiritualitas
10.	Indah Nurhayati	Kerangka Konseptual Manajemen Sumber Daya Manusia dan Spiritualitas tenaga pendidik terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam	2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia	Variabel bebas spiritualitas Variabel terikat kualitas sumber daya manusia	Variabel bebas pelatihan Variabel mediasi <i>work-life balance</i>
11.	Kholid, A., Nurmawanti, S., & Saufi, A.	Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kesejahteraan Pegawai Sebagai Variabel Mediasi	2023	Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan dimediasi	Variabel bebas spiritualitas	Variabel bebas pelatihan Variabel terikat kualitas sumber daya manusia Variabel mediasi

No.	Penulis	Judul	Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				kesejahteraan pegawai		<i>work-life balance</i>

Sumber: Dari berbagai jurnal dan karya tulis

Dari telaah pustaka di atas menunjukkan bahwa adanya perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang peneliti akan lakukan, dimana spiritualitas dan pelatihan sebagai variabel independent yang digunakan untuk proksi gabungan dari berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia sebagai variabel dependent serta *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Pada lokus penelitian yang diambil berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yakni pada karyawan Cahaya Mutiara di Kota Bandung, dimana dalam observasi awal yang telah dilaksanakan mengenai objek pada judul penelitian yang diteliti belum ada yang melakukan penelitian, oleh karena judul tesis ini belum ada yang meneliti oleh peneliti sebelumnya.

H. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai suatu istilah dalam penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti, agar penelitian berjalan sesuai dengan konsep operasional yang telah dirumuskan, yang mencakup penjelasan semua unsur yang menjadi ciri utama istilah tersebut. Fungsi adanya definisi operasional adalah untuk menyamakan kemungkinan pengertian yang beragam antara peneliti dengan pembaca, agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam definisi operasional yang disusun dalam suatu penelitian, adapun definisi oprasional yang peneliti maksud, dijelaskan dibawah ini:

1. Pengaruh

Pengaruh menjadi daya yang timbul dari sesuatu baik benda, orang, dan lain sebagainya yang berkuasa atau memiliki kekuatan sendiri.²⁹ Dalam penelitian ini muncul spiritualitas dan pelatihan sebagai variabel independen yang memberikan pengaruh pada kualitas sumber daya manusia sebagai variabel dependen dengan dimediasi *work-life balance* sebagai variabel mediasi.

²⁹ Poerwadarminta, *Peran Masyarakat Desa*, (Jakarta: PT Binda Aksara, 1993)

2. Spiritualitas

Berbagai sudut pandang mengenai konsep spiritualitas menjadi hal yang mendasari faktor yang mampu mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Dalam pandangan *the intrinsic-origin*, spiritualitas merupakan sebuah prinsip yang berasal dari diri seseorang dalam bentuk kesadaran atas standar nilai (*values*) dan keyakinan (*beliefs*) baik peraturan bahkan agama.³⁰ Mengutip Bruce 1996, spiritualitas begitu dipengaruhi oleh pandangan agama seseorang sehingga berbagai agama akan memandangnya secara berbeda.³¹ Sedangkan, dalam pandangan *Existentialist*, istilah spiritualitas dalam dunia kerja dimaknai sebagai konsep dalam pencarian hakikat (*meaning*) dari aktivitas kerja yang seseorang telah kerjakan.³²

3. Pelatihan

Pelatihan diambil dari kata latin dengan awalan *pe-* dan berakhiran *-an*, yang berarti melakukan suatu bentuk perbuatan tertentu secara berulang-ulang agar menjadi mahir dibidang tertentu, pelatihan dapat juga berkaitan dengan kemahiran seseorang terhadap suatu pekerjaan yang ditekuninya sehingga memiliki kemampuan yang professional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Maka dari itu, suatu kegiatan yang direncanakan atau terencana dengan tujuan memodifikasi pengetahuan, sikap, dan keterampilan tertentu sehingga hingga peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja mampu menghasilkan barang ataupun jasa.

4. *Work-life Balance*

Work Life Balance merupakan istilah keterlibatan dan kepuasan seseorang dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya.³³ *Work-life balance* menjadi pedoman keselarasan keadaan seseorang dapat menyalurkan, menyelesaikan, serta membagi waktu antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Tidak hanya itu, *work-life balance* menjadi elemen penting dalam

³⁰ Guillory, *The living organization: Spirituality in the workplace*, (2000)

³¹ Zinnbauer, *The emerging meanings of religiousness and spirituality*, (1999)

³² Naylor, *The search for meaning in the workplace*, (1996)

³³ Ula, *Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT Petrokimia Gresik*, (2019)

human resource yang mampu mempengaruhi performa sumber daya manusia ketika melakukan kegiatan ekonomi.³⁴

5. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas diartikan sebagai indikator ketercapaian seseorang dengan standar mutu dalam melakukan suatu profesi tertentu, baik standar mutu dalam bidang pendidikan atau standar mutu dalam aspek keterampilan kerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga ukuran yang akan dijadikan standar kualitas dalam pekerjaannya, baik berupa kemudahan dalam melakukan pekerjaan, sigap dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki kemampuan meminimalisir tingkat kesalahan,³⁵ sehingga seluruh produk yang dihasilkannya merupakan representasi dari ketercapaian indikator mutu. Selain itu menurut Pasolong, kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi.³⁶



³⁴ Schermerhorn Jr, J. R., & Bachrach, D. G. *Exploring management*, (2020)

³⁵ Ndraha, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (2012)

³⁶ Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (2011)