

**PENGARUH SPIRITUALITAS DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA MELALUI KETANGGUHAN
PADA GURU - GURU PONDOK PESANTREN AINUL
YAKIN DI YOGYAKARTA**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana S-2



**Disusun Oleh :
Muhidin Isma Almatin
22132015**

**PROGRAM MAGISTER MANAGEMEN
UNIVERSITAS CENDIKIA MITRA INDONESIA
2024**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh spiritualitas dan pelatihan terhadap kinerja guru dengan ketangguhan sebagai variabel mediasi di Pondok Pesantren Ainul Yakin, Yogyakarta. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik. Fokus penelitian mencakup pengaruh langsung spiritualitas terhadap kinerja, pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui ketangguhan, serta peran mediasi ketangguhan antara spiritualitas, pelatihan, dan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pelatihan juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan ketangguhan individu. Ketangguhan terbukti menjadi faktor penting dalam menghadapi tantangan profesi guru dan meningkatkan produktivitas kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan aspek spiritualitas, penyelenggaraan pelatihan berkelanjutan, serta pengembangan ketangguhan untuk meningkatkan kualitas pengajaran di Pondok Pesantren Ainul Yakin.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis pada literatur manajemen pendidikan serta rekomendasi praktis bagi lembaga pendidikan agama dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan holistik yang melibatkan spiritualitas, pelatihan, dan ketangguhan.

Kata Kunci : Spiritualitas, Pelatihan, Ketangguhan, Kinerja Guru, Pondok Pesantren Ainul Yakin.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of spirituality and training on teachers' performance, with resilience as a mediating variable at Ainul Yakin Islamic Boarding School, Yogyakarta. The research employs a quantitative approach with statistical analysis. The study focuses on the direct impact of spirituality on performance, the effect of training on performance through resilience, and the mediating role of resilience between spirituality, training, and performance.

The findings indicate that spirituality has a positive and significant impact on teachers' performance. Training also significantly contributes to performance improvement by enhancing individual resilience. Resilience is proven to be a crucial factor in overcoming the challenges of the teaching profession and increasing work productivity. These findings highlight the importance of strengthening spiritual aspects, conducting continuous training programs, and fostering resilience to enhance teaching quality at Ainul Yakin Islamic Boarding School.

This research contributes theoretically to the literature on educational management and offers practical recommendations for religious educational institutions to improve teacher performance through a holistic approach involving spirituality, training, and resilience.

Keywords: *Spirituality, Training, Resilience, Teacher Performance, Ainul Yakin Islamic Boarding School.*

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan penggabungan dari dua istilah, yaitu Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Karena manusia merupakan entitas terpenting pada suatu organisasi, maka perlu adanya MSDM sebagai upaya mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta evaluasi. MSDM sebagai bagian dari ilmu manajemen secara sederhana dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu beraktivitas baik secara individu atau kolektif sesuai dengan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Gary (2005:05) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Mondy dan Martocchio (2016:04) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia di dalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan umumnya menyoroti tentang tujuan dan sistem dari perencanaan hingga pengawasan. Dapat dikatakan ruang lingkup dari manajemen sumber daya manusia sangat luas, mulai dari pengadaan hingga pelepasan, dimana di dalamnya termasuk kegiatan

pengembangan dan pemeliharaan manusia agar dapat bertahan dan produktif pada suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi penting bagi organisasi, tidak saja pada level manajerial tapi juga pada tingkat operasional. Sunyoto (2012:10) menyebutkan bahwa kedua fungsi tersebut memiliki landasan kuat bagi penerapan dan praktik dalam organisasi. Ada dua fungsi manajemen sumber daya manusia, pertama Fungsi manajerial, dibagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Perencanaan; meliputi penentuan program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi. Fungsi ini merupakan fungsi yang paling esensial karena menyangkut rencana awal pengelolaan baik sifatnya jangka pendek maupun jangka panjang. Pengorganisaian; adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan, jalannya pekerjaan, aktivitas personalia dan faktor lainnya. Pengarahan; adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah, motivasi, dan aturan yang ada. Pengendalian; adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan jalannya operasional kerja dan membandingkan denga rencana, serta melakukan evaluasi.

Fungsi kedua dari manajeman sumberdaya manusia adalah Fungsi operasional, dibagi menjadi enam aktivitas yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Pertama, Fungsi pengadaan meliputi aktivitas, perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Kedua, fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan

kemampuan, pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Ketiga, fungsi kompensasi diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa sesuai dengan apa yang dikerjakan. Keempat, fungsi pengintegrasian karyawan meliputi usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan dan masyarakat. Kelima, fungsi pemeliharaan adalah upaya untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut. Keenam, pemutusan hubungan kerja yaitu memutuskan hubungan kerja dengan karyawan karena suatu alasan (pensiun, pemberhentian, pengunduran diri, dan pemecatan)

Akhirnya, teori manajemen sumber daya manusia digunakan untuk menjelaskan bagaimana sebuah proses yang melalui berbagai tahapan dan proses serta faktor yang kompleks untuk menciptakan lingkungan kerja mampu mempengaruhi sebuah kinerja. Dalam penelitian ini, digunakan spiritualitas, ketangguhan dan pelatihan sebagai sebuah mekanisme proses manajemen sumber daya yang diharapkan mampu mempengaruhi kinerja guru.

2.1.1. Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsur manusia sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang telah ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai

sebagaimana yang diharapkan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan guru. Kinerja guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2006:78). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kusriyanto (2005: 9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Gomes juga memberi ungkapan bahwa seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Mangkunegara (2005: 9), kinerja guru (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Winardi dalam Sarwan (2014:2) mengemukakan bahwa factor- faktor yang mempengaruhi kinerja dapat di kelompokkan menjadi 2 yaitu faktor intristik dan faktor ekstrinsik. Faktor intristik meliputi motivasi pendidikan, kemampuan,

ketrampilan, dan pengetahuan dimana kesemuanya tersebut bisa didapat dari pelatihan. Faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. Kinerja guru adalah sebuah evaluasi dari kontrobusi guru terhadap pencapaian tujuan organisasi (Baldouf, 2009:219) Menurut Gibson (1997) dalam Notoadmodjo (2009:124-125) faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang dikelompokkan menjadi 3 faktor yaitu: Variabel individu, terdiri dari pemahaman terhadap pekerjaan pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat social ekonomi dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya). Variabel organisasi, terdiri dari kepemimpinan, desain pekerjaan sumber daya yang lain, struktur organisasi dan sebagainya. Variabel psikologis, terdiri dari presepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian dan sebagainya.

Indikator kinerja guru menurut Chester I. Bernard dan Robert E. Quinn dalam Pratama (2014:424) adalah: Pertama, Efektivitas dan Efisiensi, Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif; kedua, otoritas dan tanggung jawab, Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang; ketiga, Disiplin, Meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan atau organisasi dan guru; keempat, Inisiatif, Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan

visi organisasi tersebut yang dalam hal ini adalah kinerja guru. Kinerja guru artinya, sejauh mana guru mampu mencapai berbagai pelaksanaan target tugas dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kinerja didasarkan pada berbagai dimensi dari Imron dan Warsah (2019:7) yang mencakup berbagai dimensi di bawah ini: Pertama, *Professional Knowledge* yang artinya penilaian kinerja guru terkait pemahaman tentang kurikulum, isi pelajaran, pengetahuan pedagogis, beberapa bidang ilmu yang secara sengaja dan kemudian diaplikasikan dalam pembelajaran dalam rangka memberikan pengalaman belajar yang relevan. Kedua, *Instructional planning* yang terkait dengan kemampuan guru dalam menyusun program tahunan, program semester, silabus, RPP dan ketepatan waktu

Selanjutnya ketiga, *Instructional strategies* terkait dengan cara pelaksanaan pembelajaran terkait metode mengajar dengan alat peraga yang aktif dan kreatif,. Keempat, *Differentiated instruction*, merupakan cara guru dalam memberikan variasi pembelajaran sesuai dengan tingkat kemampuan anak. Kelima, *Assesment Strategies*, merupakan kemampuan guru dalam menilai masing-masing anak sesuai dengan tingkat kemampuan anak serta metode penilaian yang tepat. Keenam, *Assesemnet uses* merupakan kemampuan guru dalam mempersiapkan instrumen penilaian dan membuat alat evaluasi

Dan yang ketujuh, *Positive learning environment* merupakan pengukuran kinerja guru berkaitan dengan bagaimana guru mampu menciptakan lingkungan yang positif bebas perundungan dan menyenangkan, Kedelapan, *Academically challenging environment* terkait dengan kinerja guru dalam merespon perubahan lingkungan belajar akibat adanya aturan maupun iklim pembelajaran yang baru. Kesembilan, *Profesionalism* terkait dengan komitmen

guru dalam menjunjung tinggi profesionalitas dalam berbagai kondisi yang rawan dalam kondisi konflik pribadi.

Kesepuluh, *Communication* merupakan kemampuan guru dalam melakukan komunikasi pada berbagai pihak baik siswa, antar guru maupun terhadap orang tua siswa dalam rangka meningkatkan keberhasilan siswa.

2.1.2. Spiritualitas

Spiritualitas terbentuk dari kata spiritual. Spiritual berawal dari kata spirit yang berasal dari bahasa Latin spiritus artinya nafas, gambaran hidup, ruh dan udara (Swinton, 2001; Isgandarova, 2005; McSherry, 2006:6:). Spirit bermakna *breath of life* atau nafas kehidupan (Swinton, 2001:4). Spirit menjadi dasar pembentukan manusia yang membawa mereka dalam kehidupan dan menjadikannya hidup. Spirit merupakan unsur transeden (immaterial atau tidak kasat mata) yang dituhankan, dan dianggap mampu memotivasi manusia untuk mencari makna dan tujuan hidup, membuat manusia mencari tahu asal dan identitas diri, bersikap pada setiap pengalaman hidup, serta pengharapan tentang hari akhir (Ellisson dalam Swinton, 2001; McSherry, 2006:28:).

McSherry (2006:25) menyatakan bahwa spirit adalah esensi dan energi keberadaan manusia. Kamus *Cambridge of Philosophy* mengartikan spirit sebagai suatu zat atau makhluk immaterial yang dianggap bersifat ketuhanan. Spirit ini memberi kekuatan, tenaga vitalitas, energi, membentuk disposisi, menjadi dasar moral ataupun motivasi. Spirit-lah yang mendorong manusia untuk mengembangkan keterbatasan diri untuk melampaui batas fisik hukum-hukum alam, mencapai keteraturan hidup, serta menyentuh dimensi transeden pada

kehidupan nyata. Stoll (dalam McSherry, 2006:27) menyatakan spirit manusia adalah *Imago dei* (*Image of God* atau gambaran ketuhanan) yang ada pada setiap individu yang membuat setiap orang dapat berpikir, merasakan, bermoral, dan secara kreatif berusaha menjadikan dirinya bermakna kepada Tuhan dan orang lain. Pemaparan diatas menjelaskan bahwa spirit merupakan sosok transeden yang dituhankan oleh manusia yang dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku.

Keberadaan spirit dalam setiap manusia membentuk dimensi spiritual secara individual, yang artinya bekerja dengan spirit. Keyakinan diri terhadap adanya dimensi spiritual inilah yang disebut spiritualitas. Spiritualitas menekankan pada unsur, zat, atau sesuatu yang dipercayai individu memiliki kekuatan yang lebih tinggi dan dipersepsikan sebagai Tuhan hingga mampu menimbulkan suatu kebutuhan serta kecintaan terhadap-Nya (McSherry, 2006:5).

Murray dan Zentner (dalam McSherry, 2006:6) menjelaskan spiritualitas sebagai kualitas yang bersinergi dengan keterikatan religius (Tuhan), yang memberikan inspirasi, penghargaan terhadap orang lain, kekaguman, serta makna dan tujuan hidup. Spiritualitas mengharmoniskan keberadaan individu dengan alam semesta, sebab memberi keyakinan akan keberadaan kekuatan maha besar (high power) yang jauh melebihi kekuatan manusia (Murray & Zentner, 1989, Reed, 1992 dalam McSherry, 2006:30). Pemaparan tersebut dapat menjelaskan spiritualitas sebagai kualitas interaksi sosial individu dengan lingkungannya serta adanya kesadaran akan kehadiran unsur transeden yang dituhankan.

Spiritualitas menurut Schreurs (2002:4) merupakan kepercayaan individu terhadap sosok transeden dan meyakini bahwa terdapat hubungan

individual terhadapnya. Spiritualitas mencakup inner life, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan dan pengharapan terhadap sosok transeden yang dianggap berkuasa. Spiritualitas juga mencakup bagaimana individu mengekspresikan hubungannya dengan sosok transeden tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Ekspresi ini terwujud dalam bentuk ritual atau aktifitas rutin spiritual yang dilakukan individu.

Elkins dkk. (dalam Mohamed, Wisnieski, Askar, & Syed, 2004:201) mengemukakan bahwa spiritualitas sebagai cara individu memahami keberadaan maupun pengalaman yang sedang terjadi padanya. Berawal dari kesadaran tentang adanya realitas transeden, individu dapat memahami eksistensi diri. Eksistensi ini mencakup pandangan dan nilai-nilai yang dikaitkan dengan diri sendiri, orang lain, lingkungan, dan proses kehidupan yang dijalani.

Spiritualitas sering dikaitkan dengan religius, namun religius sangat berbeda dengan spiritual. Religius menurut Miller dan Thoresen (Ekas, Whitman & Shivers, 2009:25) sering dikaitkan sebagai intuisi, kepercayaan individu dan praktek keagamaan individual secara spesifik, sedangkan spiritualitas diasosiasikan dengan keterhubungan atau perasaan di dalam hati dengan Tuhan serta sinergisitas individu dengan lingkungan sosialnya. Carlozzi dkk. (2010:57) menyimpulkan pengertian spiritualitas dalam tiga aspek utama, yakni (1) Sebagai keyakinan individu terhadap sosok transeden yang dituhankan dan disertai dengan aktifitas yang bertujuan untuk mendekatkan diri dengan sosok transeden tersebut; (2) Pencarian makna dan tujuan dalam pengalaman-pengalaman kehidupan; dan (3) 16 Hasrat atau rasa kebersamaan, keterikatan, dan kesatuan pada semua makhluk hidup. Isgandarova (2005:31) menyatakan spiritualitas sebagai

kesadaran akan keberadaan unsur transeden yang diyakini sebagai Tuhan, dan dianggap memegang kuasa penuh terhadap dirinya. Sosok Tuhan diyakini sebagai sumber keseimbangan dan rasa aman, sehingga individu merasa menjadi bagian atau sebagai kesatuan yang utuh dan integral dengan Tuhan dalam setiap aspek kehidupan.

Isgandarova (2005:43) juga menambahkan bahwa spiritualitas berkembang secara kontinyu. Layaknya perkembangan secara fisik dan psikologis, spiritualitas berkembang dengan proses pembelajaran, refleksi, keyakinan, dan kekaguman pada pengalaman-pengalaman tertentu. Oleh karena itu spiritualitas dapat mempengaruhi pembentukan karakter dan identitas individual.

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli mengenai spiritualitas, peneliti menyimpulkan spiritualitas sebagai keyakinan individu terhadap keberadaan, kehadiran, dan keterlibatan sosok transeden yang dituhankan dalam kehidupan sehari-hari. Keyakinan tersebut disertai dengan aktifitas yang bertujuan untuk mendekatkan diri dengan sosok transeden (Tuhan).

Spiritualitas memunculkan hasrat atau rasa kebersamaan, keterikatan, dan kesatuan pada alam dan semua makhluk hidup, sehingga menjadi jalan untuk pencarian makna dan tujuan dalam pengalaman-pengalaman kehidupan yang dilalui individu.

Handal dan Fenzel (dalam Isgandarova, 2005:8) membuktikan spiritualitas menjadi moderator pada hubungan antara stresor dan kepuasan hidup. Selain itu spiritualitas menjadi penengah yang konsisten dalam hubungan antara pengalaman negatif, depresi dan kecemasan. Isgandarova (2005:9) menyatakan

bahwa spiritualitas telah dipercaya sebagai pengobatan alternatif sejak awal masehi. Avicenna (Isgandarova, 2005:9) menggunakan metode berdoa dan meditasi, yang merupakan ritual spiritual, sebagai salah satu metode penyembuhan fisik dan psikis yang disebutnya metode spiritual healing. Hill, dkk. (2000:132) menyebutkan tiga manfaat besar spiritualitas yang telah terbukti secara ilmiah, yakni:

Pertama, Spiritualitas terbukti sangat berpengaruh pada kesehatan mental. Spiritualitas memberikan dukungan pada penyakit mental, dan membantu individu pada individu usia lanjut dalam memaknai dan membangun harapan terhadap kematian, berpengaruh pada status kesehatan fisik individu produktif, proses diet, perilaku seksual, dan dapat membentuk perilaku hidup sehat.

Kedua, Spiritualitas terbukti dapat menurunkan tingkat penggunaan obat-obatan terlarang dan konsumsi alkohol. Hal ini disebabkan oleh adanya norma-norma budaya pada perkembangan spiritual dikalangan masyarakat-masyarakat tertentu.

Ketiga, Spiritualitas membantu dalam mengoptimalkan fungsi- fungsi sosial individu. Spiritualitas memberikan kesejahteraan secara individual, bahkan telah terbukti dapat dijadikan dasar pembentukan kebijakan pemerintah untuk menyediakan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Spritualitas dapat menghindarkan individu dari stres, kekecewaan, depresi dan masalah-masalah psikologis lainnya, sehingga individu dapat mengoptimalkan fungsi-fungsi sosial individu.

Asmadi (dalam Perdana & Niswah, 2012:6) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi spiritualitas seseorang adalah sebagai berikut:

Pertama, Tahap perkembangan. Tahap perkembangan dapat menentukan proses pemenuhan kebutuhan spiritual, karena setiap tahap perkembangan memiliki cara tersendiri untuk mengembangkan keyakinan terhadap sosok transeden atau yang dianggap Tuhan.. Kedua, Keluarga. Keluarga adalah penentu perkembangan spiritualitas individu sebab apa yang diperoleh dari lingkungan terdekat individu akan sangat berpengaruh untuk hidup. Ketiga, Latar belakang budaya. Sikap, keyakinan dan nilai dipengaruhi oleh latar belakang etnik dan sosial budaya. Pada umumnya seseorang akan mengikuti tradisi agama dan ritual spiritual keluarga.

Selanjutnya keempat, Pengalaman hidup. Pengalaman hidup yang bersifat positif ataupun negatif mempengaruhi spiritualitas seseorang. Peristiwa tertentu dalam kehidupan sering dianggap sebagai suatu takdir yang diberikan Tuhan kepada manusia. Kelima, Krisis dan perubahan. Krisis dan perubahan dapat menguatkan spiritual seseorang. Krisis sering dialami ketika seseorang menghadapi penyakit, penderitaan, proses penuaan, kehilangan dan kematian. Perubahan dalam hidup dan krisis yang dihadapi tersebut merupakan pengalaman spiritual selain juga pengalamanyang bersifat fisik dan emosion

Underwood (2006:9) menyatakan bahwa aspek-aspek spiritual mencakup dua dimensi, yakni hubungan antara individu dengan Tuhan dan hubungan antara individu dengan lingkungan sekitarnya. Aspek-aspek spiritualitas adalah sebagai berikut:

Pertama, hubungan Individu merasakan hubungan dengan sosok transeden atau Tuhan adalah hal yang mendasar bagi individu yang memiliki spiritualitas. Keyakinan memiliki hubungan dengan Tuhan akan dirasakan dalam

berbagai segi kehidupan, namun tidak nampak secara nyata. Hubungan dengan Tuhan dianggap sebagai penyebab terjadinya takdir dan pengambilan keputusan dibawah sadar individu. Individu akan merasa Tuhan selalu ada dalam segi kehidupan sehingga memunculkan persepsi bahwa individu tidak sendiri dan merasa didampingi dalam setiap dimensi kehidupan.

Kedua, aktivitas transeden/spiritual Individu yang merasakan hubungan dengan Tuhan akan meyakini hal transeden dalam kehidupan sehari-hari yang dapat membawanya dalam kebahagiaan. Individu tanpa sadar akan melakukan aktivitas-aktivitas spiritual untuk memenuhi harapan-harapan yang diinginkan. Aktivitas spiritualitas yang paling sederhana adalah berdoa, dan biasanya individu akan merasa doa serta pengharapannya dikabulkan melalui serangkaian pengalaman-pengalaman yang berkesan. Pengalaman spiritual atau peribadatan seperti berdoa, menyanyi dan gerakan tubuh (seperti shalat dalam islam, membungkuk atau bertekuk lutut dalam budha dan menari dalam hindu) dapat memberikan pengalaman yang kuat serta menghubungkan keyakinan kognitif serta perasaan spiritual.

Ketiga, rasa nyaman dan kekuatan rasa nyaman selalu diasosiasikan sebagai rasa aman dan terhindar dari malapetaka. Rasa nyaman menjadi penyebab individu bertahan dalam kondisi sulit, seperti ketika mengalami sakit kronis atau tertimpa musibah dan berada dalam kesulitas. Kekuatan membuat individu lebih berani untuk menghadapi situasi sulit dan merasa tertantang untuk melakukan aktivitas baru yang tidak biasa dari yang dilakukannya dalam kehidupan sehari-hari.

Keempat, kedamaian rasa tenang merupakan salah satu hasil dari

kegiatan peribadatan. Individu mengharapkan rasa tenang dapat muncul ketika individu dalam kondisi cemas, khawatir hingga depresi atau stres. Merasa tenang merupakan salah satu penolong bagi individu jika berada dalam situasi yang tidak diinginkan.

Kelima, merasakan pertolongan Individu yang memiliki spiritualitas akan selalu memohon pertolongan dari Tuhan. Memohon pertolongan merupakan salah satu spiritual coping bagi individu dalam kehidupan sehari-hari. Memohon perlindungan dan pertolongan Tuhan membentuk persepsi bahwa individu bekerja bersama Tuhan, sehingga aspek ini merupakan salah satu pembentuk kesejahteraan psikologis. Individu meyakini bahwa Tuhan akan memberikan bimbingan untuk permasalahan hidup yang muncul dari pengalaman sehari-hari. Salah satu bentuk permohonan pertolongan yang biasa dilakukan individu adalah berkaitan dengan pasangan hidup, aktivitas kerja, serta pengasuhan anak.

Keenam, merasakan bimbingan Individu meyakini bahwa bimbingan dari Tuhan muncul pasca berdoa atau memohon bantuan Tuhan. Oleh karena itu memohon pertolongan seringkali berangkai dengan harapan akan bimbingan. Individu akan mengekspektasikan campur tangan Tuhan dalam kehidupan sehari-hari.

Ketujuh, mempersepsikan dan merasakan kasih sayang Tuhan. Pengalaman-pengalaman individu dalam kehidupan sehari-hari dipersepsikan sebagai bentuk kasih sayang dan keberkahan dari Tuhan. Persepsi terhadap kasih sayang Tuhan dirasakan melalui dua cara, yakni dirasakan secara langsung dan melalui orang lain. Individu merasa menerima berkat dari Tuhan jika berhadapan dengan situasi yang berkesan dalam kehidupan sehari-hari. Kasih sayang melalui

orang lain disebabkan oleh terdapat keyakinan bahwa Tuhan bertindak atas diri manusia melalui orang lain, sehingga berkah, rejeki, dan kebahagiaan dapat diperoleh melalui interaksi dengan orang lain.

Kedelapan, kekaguman individu yang memiliki spiritualitas tinggi akan merasakan kekaguman pada fenomena kebesaran Tuhan, seperti kondisi alam atau pemandangan serta kejadian-kejadian dan peristiwa besar. Individu akan menyadari bahwa campur tangan Tuhan tidak hanya ada pada manusia, namun berlaku secara universal. Penciptaan bumi dan segala isinya merupakan kuasa Tuhan, sehingga tiap kali individu merasa terdapat kebesaran Tuhan pada objek yang direspon panca indera, individu akan merasa kagum dan bersyukur.

Kesembilan, apresiasi dan rasa berterimakasih. Rasa berterimakasih atau bersyukur muncul dalam kehidupan sehari-hari dalam peristiwa-peristiwa yang baik ataupun buruk. Rasa berterimakasih ini merupakan hal yang selalu dilakukan individu yang memiliki spiritualitas yang tinggi

Kesepuluh, kepedulian terhadap sesama aspek ini menjelaskan tentang sikap altruis dan motivasi individu dalam kehidupan sosial. Sikap simpatik ini merupakan komponen sentral dalam kehidupan spiritual. Individu merasa memiliki tanggung jawab sosial sehingga merasa perlu menolong dan memberi dukungan kepada orang lain terlebih jika orang tersebut mengalami kondisi yang sama. Individu mengembangkan sikap empati dan simpati serta menghargai perbedaan antar individu sebagai makhluk ciptaan Tuhan.

Kesebelas, merasa bersatu dan dekat dengan Tuhan Aspek ini menunjukkan persepsi individu akan kelekatan dan kesatuannya dengan Tuhan. Individu tidak hanya merasa dekat dengan Tuhan, namun menjadi sebuah

keinginan bagi individu untuk selalu dekat dengan Tuhannya. Oleh karena itu, individu akan berusaha melakukan aktivitas spiritual dengan tulus sebagai upaya untuk mendekatkan diri kepada Tuhan

Spiritualitas merupakan kepercayaan individu terhadap sosok transeden dan meyakini bahwa terdapat hubungan individual terhadapnya. Spiritualitas mencakup *inner life*, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan dan pengharapan terhadap sosok transeden yang dianggap berkuasa. Dimensi spiritualitas dikembangkan dari Imron dan Warsah (2019:230), Mousa dan Alas (2016:29) dan Habibollah (2012:45) yang mencakup berbagai dimensi yakni:

Pertama, dimensi transendensi, merupakan dimensi yang memberikan gambaran bahwa keimanan merupakan dasar dalam pengembangan perilaku dan berperan memberikan makna yang mengarahkan tujuan hidup manusia hanya kepada Allah SWT. Nilai-nilai transendental inilah yang dianggap akan mampu membimbing manusia menuju nilai-nilai luhur kemanusiaan universal.

Kedua, *Meaning and purpose in life*, merupakan dimensi yang memberikan gambaran bagaimana guru memiliki kemampuan mengidentifikasi arti dan tujuan dalam hidup yang diinternalisasi dalam perilaku. Ketiga, *Mission in life*, merupakan dimensi yang memberikan gambaran bagaimana guru memiliki misi dalam hidup yang selaras dengan profesinya.

Keempat, *Sacredness of life*, merupakan dimensi yang menjelaskan aspek kesucian hidup yang dijunjung oleh masing-masing guru sehingga menjadi panduan dalam nilai dalam mengajar. Kelima, *Material values*, merupakan dimensi bagaimana guru memandang nilai materi yang ada dalam profesi guru. Keenam, *Altruism*, merupakan sikap atau naluri untuk memperhatikan dan

mengutamakan kepentingan dan kebaikan orang lain sebagai wujud tingginya spiritualitas atas eksistensi yang lainnya. Ketujuh, *Idealism*, merupakan sikap bagaimana guru menjunjung tinggi idealisme dan menyelaraskan dalam pekerjaannya. Kedelapan, *Awareness of tragic*, merupakan kondisi spiritual individu yang menyadari terjadinya tragedi dalam hidup seperti rasa sakit, penderitaan atau kematian. Peristiwa tragis dalam hidup diyakini sebagai alat yang akan membuat mereka semakin memiliki kesadaran akan eksistensinya dalam hidup. Kesembilan, *Fruit of Spirituality*, merupakan hasil dari spiritualisasi yang diaktualisasi dalam berbagai hal cinta, kedamaian, kesabaran, ketenangan dan kebaikan.

Sikap spiritual yang dimiliki seseorang akan memberikan dampak tingkat berserah diri kepada Allah SWT yang tentunya akan memberikan kedamaian dan ketenangan, hal tersebut diharapkan mampu memberikan dampak kesabaran, penerimaan dan kemampuan bertahan serta tetap berdaya atau sikap ketangguhan. Sesuai dengan yang termaktub dalam Al Qur'an Surat Yunus ayat 84,

Yang artinya :

Dan Musa berkata, “Wahai kaumku! Apabila kamu beriman kepada Allah, maka bertawakallah kepada-Nya, jika kamu benar-benar orang Muslim (berserah diri).”

Tafsir Ringkas Kemenag RI

Karena pengikutnya Nabi Musa hidup dalam suasana ketakutan, maka untuk menentramkan mereka, Nabi Musa berkata, “Wahai kaumku! Apabila kamu beriman kepada Allah, maka bertawakallah kepada-Nya, yakni berserah diri

setelah berusaha secara maksimal, jika kamu benar- benar orang Muslim, yakni berserah diri, maka Allah akan memberikan kedamaian dan ketenangan.”

2.1.3. Pelatihan

Secara historis organisasi yang baik, adalah organisasi yang memiliki ukuran besar dengan sistem kerja yang terbirokrasi, pembelajaran bagi sebuah organisasi dikenal dalam sebuah bentuk yang disebut sebagai pelatihan. Dengan demikian dapat diklarifikasikan bahwa perubahan manajemen organisasi dalam segala bentuknya mensyaratkan adanya berbagai pemenuhan skills, knowledge dan ability melalui pembelajaran yang disebut pelatihan.

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan guru dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Guru merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, guru dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Adanya kesenjangan antara kemampuan guru dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satunya caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki guru, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan.

Seringkali terjadi pada guru baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi sehingga biasanya organisasi harus selalu melakukan program pelatihan untuk mereka. Tetapi pelatihan tidak hanya dilakukan untuk guru baru saja, guru lama pun kemampuan dan keahliannya perlu di-upgrade untuk memberikan penyegaran serta menyesuaikan tuntutan pekerjaan yang berubah. Pelatihan pada guru lama dapat pula sebagai sarana untuk mengasah keterampilan mereka dan menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat perubahan lingkungan atau strategi organisasi. Karena kejenuhan bekerja akan menyebabkan kurangnya kinerja guru sehingga berdampak pada produktivitas rekrutment.

Pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang guru untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu guru tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.

Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para guru. Pelatihan di tujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa datang. Pelatihan diarahkan untuk membantu guru melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik. Pengembangan mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri guru. Baik guru manajerial maupun non manajerial akan menjalani pelatihan. Pelatihan yang bersifat teknis dibandingkan dengan manajer yang lebih banyak menerima

pengembangan dalam bentuk keterampilan konseptual dan analitis dan keterampilan hubungan manusiawi untuk memperdalam wawasan mereka guna membawa rekrutmen pada tujuan yang strategis dan spesifik.

Menurut Gomes, Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan para pekerja secara perorangan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat – manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Sedangkan Sedarmayanti (2008 :163) yang disadur dari Scott mengemukakan bahwa ”pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pimpinan untuk mencapai efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungannya ”.

Pelatihan bukan kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam rangka penerimaan tenaga kerja. Namun dari pengertian terakhir mengenai pelatihan seperti disebutkan diatas, yang mengatakan sebagai proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus, maka terdapat keterkaitannya secara langsung dengan kegiatan rekrutmen, seleksi, dan orientasi. Keterkaitan itu terletak pada kemungkinan terjadinya kesulitan mendapatkan tenaga kerja baru yang memenuhi tuntutan persyaratan pekerjaan/jabatan, seperti terdapat didalam deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan, maka diterima sejumlah tenaga

kerja yang sebelum memulai pekerjaannya dalam rangka penempatan, perlu diberikan pelatihan terlebih dahulu. Menurut Rachmawati (2008:110) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi guru, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Selanjutnya Nawawi (2006:208) mengemukakan bahwa ”Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/ atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien ”.

Pelatihan adalah Proses mengajarkan guru baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Proses mengajarkan guru baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Guru yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Mangkuprawira (2003:135) berpendapat bahwa pelatihan bagi guru adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar guru semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Dalam definisi lebih lanjut. Mangkuprawira memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih

merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Pelatihan bagi guru merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar guru semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera dalam mendukung proses pengajaran. Konstruk penelitian yang digunakan dalam mengembangkan pertanyaan terkait pelatihan yakni

- a. Kesadaran Pelatihan
- b. Respon Perubahan Lingkungan
- c. Peningkatan Pemahaman dan Keterampilan

2.1.4. Ketangguhan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), "ketangguhan" merujuk pada sifat atau keadaan yang tangguh, yaitu kemampuan untuk bertahan, menghadapi kesulitan, atau tidak mudah menyerah. Kata ini sering digunakan untuk menggambarkan ketahanan mental atau fisik seseorang dalam menghadapi tantangan atau rintangan. Menurut Kobasa, kepribadian hardiness terdiri dari tiga aspek utama: kontrol, komitmen, dan tantangan. Sementara itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Novita Pancarani, kepribadian hardiness dijelaskan sebagai sebuah karakteristik yang memungkinkan individu untuk tetap stabil secara

emosional, optimis, dan memiliki ketahanan dalam menghadapi tekanan hidup. Individu dengan tingkat hardiness yang tinggi cenderung melihat setiap perubahan dalam hidup sebagai sebuah tantangan yang harus dihadapi dan dinikmati, demi mencapai kualitas hidup yang lebih baik.

Santrock (2002) menjelaskan bahwa hardiness adalah gaya kepribadian yang ditandai oleh komitmen yang kuat terhadap diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan situasi, dan pandangan terhadap masalah sebagai tantangan bukan ancaman. Pendapat ini didukung oleh Cotton (dalam Rahmawan, 2010), yang lebih mendetail mengartikan hardiness sebagai komitmen yang kuat terhadap diri sendiri. Hal ini memungkinkan individu untuk bertindak secara aktif terhadap lingkungan dan menciptakan perasaan makna yang dapat menetralkan dampak negatif dari stres.

Berdasarkan uraian di atas, hardiness merupakan karakteristik kepribadian yang mencakup komitmen yang kuat terhadap diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan kejadian-kejadian yang tidak menyenangkan, dan memberikan makna positif terhadap pengalaman hidup sebagai tantangan yang normal. Hal ini menjadikan individu lebih mampu bertahan dalam menghadapi stres.

Dapat disimpulkan bahwa dalam bidang pendidikan ketangguhan guru memiliki peran penting untuk mendukung proses pengajaran dan sebagai kekuatan tiap tenaga pengajar untuk tetap bertahan pada situasi tertekan. Adanya ketangguhan pada guru akan sangat menguntungkan PP Ainul Yakin Gunung Kidul, dimana guru dapat bertahan dan bangkit meskipun menghadapi kondisi yang kurang baik. Guru akan mempelajari situasi dan berusaha bangkit membentuk

sebuah kekuatan dan optimisme dalam menjalankan rutinitas sebagai tenaga pendidik.

Menurut Kobasa dan Maddi (dalam Sarafino, 1997), hardiness meliputi tiga aspek utama:

- a. Komitmen (Commitment): Ini mencakup kecenderungan individu untuk terlibat secara penuh dalam segala hal yang mereka lakukan, yaitu keyakinan bahwa kehidupan memiliki makna dan tujuan yang penting bagi mereka.
- b. Kontrol (Control): Ini mencakup kecenderungan individu untuk menerima dan percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengendalikan atau mempengaruhi kejadian dalam hidup mereka, bahkan dalam situasi-situasi yang tidak terduga.
- c. Tantangan (Challenge): Ini mencakup kecenderungan individu untuk melihat perubahan dalam hidup mereka sebagai sesuatu yang normal dan dapat mengantisipasi perubahan tersebut sebagai stimulus yang bermanfaat bagi perkembangan pribadi mereka.

Dengan memahami dan menginternalisasi ketiga aspek ini, individu dapat mengembangkan hardiness yang membantu mereka dalam menghadapi stres dan tantangan hidup dengan lebih baik.

Menurut Sutherland dan Cooper (dalam Smet, 1994), hardiness memiliki serangkaian karakteristik sebagai berikut:

- a. Kontrol: Ini mencakup kecenderungan individu untuk menerima dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol dan mempengaruhi kejadian serta pengalaman mereka ketika menghadapi situasi-situasi tak terduga. Individu dengan tingkat

kontrol yang tinggi cenderung lebih optimis dan berhasil dalam mengatasi masalah.

- b. Komitmen: Ini mengacu pada kecenderungan individu untuk terlibat secara penuh dalam segala hal yang mereka hadapi atau lakukan. Orang dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung mudah tertarik dan terlibat dalam semua aktivitas yang mereka lakukan, serta tidak mudah menyerah.
- c. Tantangan: Ini menggambarkan kecenderungan individu untuk melihat perubahan dalam hidup mereka sebagai hal yang bermanfaat bagi perkembangan pribadi mereka. Mereka melihat hidup sebagai tantangan yang menyenangkan dan memiliki dorongan serta kemampuan untuk terus maju.

Dengan menggabungkan ketiga karakteristik ini, hardiness membantu individu dalam menghadapi tantangan hidup dengan sikap yang lebih positif dan produktif.

Lebih lanjut, Kobasa (dalam Mahmudah, 2009) menjelaskan bahwa individu dengan ketangguhan pribadi memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

- a. Individu dengan ketangguhan pribadi memiliki komitmen terhadap aktivitas dan hubungan mereka serta mengakui adanya perbedaan nilai, tujuan, dan prioritas dalam hidup.
- b. Mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengontrol atau mempengaruhi peristiwa yang terjadi.
- c. Individu tersebut melihat perubahan sebagai tantangan dan kesempatan, bukan sebagai ancaman.

Lecci (dalam Mahmudah, 2009) menyatakan bahwa individu dengan hardiness senang bekerja keras karena mereka menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka juga senang membuat keputusan dan melaksanakannya karena melihat hidup sebagai sesuatu yang harus diisi dengan makna. Individu yang memiliki ketangguhan pribadi cenderung bersaing dalam lingkungan kerja. Peran kepribadian dalam hal ini adalah mempengaruhi perilaku dan pemikiran individu saat mereka mengerjakan tugas atau pekerjaan tertentu. Ini mencakup bagaimana individu menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas tersebut dan upaya yang mereka lakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Dari beberapa penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa karakter individu yang memiliki hardiness memiliki komitmen yang kuat terhadap aktivitas yang mereka lakukan serta memiliki nilai, tujuan, dan prioritas dalam hidup. Selain itu, individu tersebut memiliki kemampuan untuk mengontrol atau mempengaruhi peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka.

Menurut Florian, Mikulincer, & Yaubman (1995), faktor-faktor yang mempengaruhi hardiness antara lain:

- a. Kemampuan untuk membuat rencana yang realistis: Individu yang mampu merencanakan hal-hal secara realistis akan lebih siap menghadapi masalah yang muncul, karena mereka memiliki pemahaman tentang langkah-langkah terbaik yang dapat diambil dalam situasi tertentu.
- b. Memiliki rasa percaya diri dan citra diri yang positif: Individu yang percaya diri dan memiliki citra diri yang positif cenderung lebih santai dan optimis. Hal ini membantu mereka untuk menghindari stres yang berlebihan.

- c. Mengembangkan keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk mengelola emosi yang kuat serta impuls: Kemampuan ini membantu individu dalam berinteraksi secara efektif dengan orang lain dan juga dalam mengatasi tekanan emosional yang mungkin timbul dalam situasi yang menantang.

Faktor-faktor ini berkontribusi untuk menguatkan hardiness seseorang, sehingga mereka dapat menghadapi tantangan hidup dengan lebih baik dan lebih efektif.

Menurut Kobasa, Maddi, & Kahn (1982) dan Maddi (2002), hardiness dalam diri individu berfungsi sebagai:

- a. Membantu dalam proses adaptasi individu: Hardiness yang tinggi akan membantu individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan atau hal hal baru dalam hidup mereka. Ini mengurangi tingkat stres yang dapat timbul dalam menghadapi situasi baru atau tantangan hidup.
- b. Toleransi terhadap frustrasi: Penelitian terhadap dua kelompok mahasiswa, yaitu kelompok yang memiliki hardiness tinggi dan rendah, menunjukkan bahwa individu dengan hardiness tinggi cenderung menunjukkan tingkat frustrasi yang lebih rendah daripada mereka yang hardinessnya rendah. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan lain yang menyimpulkan bahwa hardiness dapat membantu mahasiswa untuk tidak berpikir akan melakukan tindakan bunuh diri saat mereka mengalami stres dan putus asa.
- c. Mengurangi dampak buruk dari stres: Kobasa, seorang peneliti yang banyak mengkaji hardiness, mengatakan bahwa hardiness berperan sangat efektif saat individu mengalami periode stres dalam hidup mereka. Individu dengan hardiness tinggi cenderung tidak melihat stres sebagai ancaman yang besar.

d. Mengurangi kemungkinan terjadinya burnout: Burnout, yang merupakan kondisi di mana seseorang kehilangan kontrol pribadi akibat tekanan kerja yang berlebihan, sering dialami oleh pekerja darurat atau darurat medis yang memiliki beban kerja yang tinggi. Hardiness sangat penting dalam mengurangi kemungkinan terjadinya burnout dalam situasi seperti ini.

e. Mengurangi penilaian negatif terhadap suatu kejadian atau keadaan yang dirasa mengancam dan meningkatkan harapan untuk berhasil dalam mengatasi. Koping adalah penyesuaian kognitif dan perilaku menuju perbaikan situasi, dengan toleransi terhadap tekanan dari dalam maupun luar dalam situasi stres. Hardiness memungkinkan individu untuk menggunakan strategi koping yang tepat dalam menghadapi masalah yang dihadapi. Individu dengan hardiness tinggi cenderung melihat situasi yang menimbulkan stres sebagai sesuatu yang positif, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam menentukan strategi koping yang sesuai untuk mengatasi tantangan tersebut.

f. Meningkatkan ketahanan diri: Hardiness membantu individu tetap sehat meskipun mengalami kejadian-kejadian yang penuh stres (Smet, 1994). Dengan tingkat ketahanan yang tinggi terhadap stres, individu cenderung lebih sehat dan jarang jatuh sakit karena mereka memiliki cara yang lebih baik dalam menghadapi stres dibandingkan individu dengan tingkat hardiness yang rendah.

g. Membantu individu melihat kesempatan dengan lebih jelas sebagai latihan untuk mengambil keputusan. Hardiness memungkinkan individu untuk mengidentifikasi kesempatan dengan lebih baik, baik dalam situasi stres maupun tidak, sehingga mereka dapat membuat keputusan yang tepat.

2.2. Kajian Penelitian Terdahulu

Spiritualitas, Ketangguhan, Pelatihan dan Kinerja

Spiritualitas menjadi dasar pembentukan manusia yang membawa mereka dalam kehidupan dan menjadikannya hidup. Spirit merupakan unsur transeden (immaterial atau tidak kasat mata) yang dituhankan, dan dianggap mampu memotivasi manusia untuk mencari makna dan tujuan hidup, membuat manusia mencari tahu asal dan identitas diri, bersikap pada setiap pengalaman hidup, serta pengharapan tentang hari akhir. Spiritualitas dalam konteks kinerja guru memberikan dorongan kuat dalam melakukan kebaikan yang memiliki hasil akhir kebaikan sebagai bekal dalam kehidupan akhir. Dengan memiliki spirit dan keyakinan atas konsep kebaikan mengajar diharapkan mampu mempengaruhi kinerja guru. Hal tersebut dikonfirmasi oleh penelitian yang dilakukan oleh Milliman menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempunyai korelasi yang kuat terhadap sikap kerja kru dan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Hendrawan, 2009: 79). Dalam beberapa penelitian empiris lima tahun terakhir menunjukkan peningkatan produktivitas akibat spiritualitas di tempat kerja. Javanmard juga menunjukkan spiritualitas meningkatkan kinerja (Javanmard, 2012:41). Spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap modal psikologis. Penelitian yang dilakukan oleh Zehra dan

Husain (2015:263), menyebutkan bahwa nilai-nilai spiritual merupakan hal yang paling berharga bagi karyawan untuk pengembangan organisasi.

Selain pendapat pemikiran tersebut juga terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya terkait dengan Spiritualitas, resiliensi dan kinerja. Diantaranya *pertama* menurut Imron dan Warsah (2019:231) juga telah dikonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif peningkatan kinerja dengan tingkat spiritualitas, dalam Pengaruh Spiritualitas dalam Kinerja Guru Melalui Modal Psikologis di SMP Muhammadiyah Sleman. Dalam jurnal EDUKASI: *Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 17(3), 228–237.

Kedua menurut Cecilia dan Avin dalam *Self-Efficacy* dan ketangguhan: Sebuah Tinjauan Meta-Analisis dalam bulletin Psikologi tahun 2017 Volume 25, *self- efficacy* dengan ketangguhan memiliki hubungan yang positif. Selain itu juga ditemukan bahwa korelasi antara *self- efficacy* dengan ketangguhan tergolong tinggi menurut *cohen's effect size benchmark* (Ellis, 2010:21) karena korelasi antara *self efficacy* dan ketangguhan yang dikoreksi dengan kesalahan *sampling* dan koreksi kesalahan pengukuran, keduanya berada di atas 0,50.

Ketiga menurut Y. Cahyani. S. Akmal dalam, Peranan Spiritualitas Terhadap ketangguhan Pada Mahasiswa Yang sedang Mengerjakan Skripsi Tahun 2017 dari Fakultas Psikologi Universitas Yarsi Jakarta menunjukkan bahwa, peran signifikan spiritualitas terhadap ketangguhan pada mahasiswa yang mengerjakan skripsi, menunjukkan kontribusi spiritualitas dalam meningkatkan ketangguhan sebesar 12% dan 88% dipengaruhi oleh faktor lain, ini termuat dalam Jurnal Psikologi : Psikoislamedia, tahun 2017 volume 2 issue 1 halaman 32.

Keempat menurut Tesis Agus Setiawan dari Universitas Sumatra Utara

tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Kecerdasan dan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan PT Proconfo Indah menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT. Proconfo Indah dan secara parsial, variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proconfo Indah, kemudian variabel kecerdasan spritual juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proconfo Indah, dan menjadi variabel yang lebih dominan dibandingkan kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kelima menurut C. Wibowo dalam Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan BNI 46 (Persero), Tbk yang termuat dalam Jurnal Bisnis dan Manajemen tahun 2017 volume 15 issue 1 halaman 1 menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual dengan kinerja karyawan. Dalam riset kinerja teller PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk diperoleh nilai sebesar 0,321 yang mengindikasikan bahwa variable kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual mempunyai nilai sebesar 32,1%. Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Tischler Biberman dan Mckeage (2002:205), kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kesuksesan kinerja pada individu.

Keenam dalam tesis Maria Elly Ekarestu tahun Prodi Magister Manajemen Universitas Atmajaya Yogyakarta tahun 2015 dengan judul Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Negeri

Sipil di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil sangat dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara signifikan. Implikasi pada penelitian ini adalah peran penting kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional baik secara individu atau secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.

Ketujuh dalam N. Oktavia, K. Hayati, M. Karim dalam Jurnal Bisnis dan Manajemen tahun 2020 Volume 2 Issue 1 Halaman 130-144 artikel berjudul Pengaruh Kecerdasan dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja Karyawan yang meneliti karyawan hotel di Bandar Lampung memberikan hasil penelitian bahwa kinerja karyawan hotel se Bandar Lampung dipengaruhi secara signifikan oleh kecerdasan emosional, sedangkan kinerja karyawan hotel se-Bandar Lampung tidak dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual.

Kedelapan dalam penelitian ketangguhan pada Mahasiswa : Menilik Peran Komunitas yang dilakukan oleh M. Kinanti, M. Grasiawaty, Y. Tresnawaty yang termuat oleh Persona : Jurnal Psikologi Indonesia, Tahun 2020 Volume 9 Issue 2 halaman 249-268 memberikan indikasi temuan bahwa dalam penyusunan intervensi yang dapat meningkatkan ketangguhan individu yang pendekatan berbasis masyarakat atau komunitas dapat dipertimbangkan.

Kesembilan dalam Pengaruh ketangguhan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup oleh Q. Oktavian yang termuat dalam Jurnal Manajemen Tahun 2021 Volume 9 Issue 2 halaman 830 dengan hasil temuan bahwa kinerja di mana tingginya ketangguhan yang dimiliki perawat merupakan dampak dari ketangguhan karyawan yang berpengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan oleh perawat. Selain itu kepuasan hidup dipengaruhi oleh

ketangguhan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan, berarti bahwa perawat yang tangguh akan cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi karena kesejahteraan karyawan dinilai sebagai faktor internal dalam diri individu. Kepuasan hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana perawat memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya terlepas dari seberapa besar tingkat kepuasan hidup yang dimilikinya. Hubungan antara ketangguhan karyawan terhadap kinerja melalui variabel mediasi kepuasan hidup menunjukkan tidak ada berpengaruh yang signifikan.

Kesepuluh menurut E. Meiranti, A.Sutoyo dalam Hubungan antara Kecerdasan Spiritualitas dengan ketangguhan Akademik Siswa SMK di Semarang Utara yang termuat dalam Indonesian Journal of Counseling and Development Voume 2, Issue 2 tahun 2020 halaman 119-130 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan, dengan derajat korelasi yang kuat antara kecerdasan spiritual dengan ketangguhan akademik siswa SMK di Semarang Utara.

Selain itu, terdapat faktor psikologis yakni ketangguhan yang dapat membangun dan berkontribusi dalam keunggulan kompetitif organisasi. Studi ini meneliti hubungan antara nilai spiritual dan modal psikologis dari 100 guru dan 100 tenaga kependidikan dari Aligarh Universitas Muslim, Aligarh, India. Skala Nilai Spiritual dikembangkan oleh Husain, Zehra dan Jahan. Modal psikologis yang digunakan merupakan kuesioner yang dikembangkan oleh Luthans yang diberikan kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan *alpha cronbach* dan analisis regresi ganda. *Alpha cronbach* dengan sampel ditemukan menjadi 0,947. Koefisien korelasi positif dan signifikan ditemukan antara

hubungan nilai-nilai spiritual dan *self-efficacy*, nilai-nilai spiritual dan harapan, dan nilai-nilai spiritual dan modal psikologis baik laki-laki maupun perempuan dari responden. Korelasi positif yang signifikan juga ditemukan antara nilai-nilai spiritual dan *self-efficacy*, nilai-nilai spiritual dan harapan, nilai-nilai spiritual dan ketahanan, nilai-nilai spiritual dan optimisme, dan nilai-nilai spiritual dan modal psikologis secara keseluruhan pada guru dan karyawan. Ketangguhan diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Berdasarkan penelitian Liwanto dan Kurniawan (2015:12) disimpulkan bahwa variable tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Pada korelasi antara variabel tersebut dengan kinerja karyawan sebesar 0,652 menunjukkan hubungan yang positif, searah, dan kuat, signifikan pada $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa kinerja karyawan berhubungan kuat dengan variabel psychological capital. Pada kondisi karyawan yang memiliki rasa percaya diri, harapan, optimisme, rasa pantang menyerah yang tinggi, ia juga akan memberikan hasil kinerja yang baik dan positif, atau juga dapat berlaku sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Luthans dalam Liwanto (Liwanto & Kurniawan, 2015) bahwa ketangguhan keseluruhan para karyawan di China memiliki hubungan positif dengan kinerja yang dinilai oleh para supervisor. Oleh karena itu, terdapat hubungan yang positif antara modal psikologi secara keseluruhan dengan kinerja karyawan.

Spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui modal psikologis. Penelitian Samiyanto tentang konstruk spiritualitas dan pengaruhnya terhadap psychological capital, servant leadership, dan kinerja manajer, menyimpulkan bahwa ada hubungan yang menarik antara spiritualitas

dengan psychological capita (Ancok, 2011: 219). Semakin tinggi tingkat spiritualitas maka semakin tinggi psychological capital manajer dan perilaku kepemimpinannya. Hasil lain dari penelitian ini bahwa spiritualitas tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja manajer, tetapi melalui variabel mediasi servant leadership, artinya spiritualitas yang baik akan berpengaruh terhadap servant leadership. Servant leadership yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja. Maka spiritualitas memiliki efek terhadap kinerja individu dalam organisasi baik secara langsung maupun melalui mediasi modal psikologis.

Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya keterampilan yang cukup maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut. Hal tersebut dijelaskan dari berbagai penelitian diantaranya Septian (2013:13) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu Farooq dan Khan (2011:45) menunjukkan bahwa pelatihan dan umpan balik dapat meningkatkan kemampuan bekerja karyawan. Sultan, et al (2012:90) menunjukkan bahwa pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja, yang dapat meningkatkan tingkat kompetensi individu dan organisasi.

Selain pendapat pemikiran tersebut juga terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya terkait dengan pelatihan, resiliensi dan kinerja, diantaranya *pertama* Septian, R. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Erha Clinic Bandung. *Bandung: Universitas Widyatama*

menunjukkan bahwa yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua menurut I. Gala, H. Ramadhan, A. Rede (2017), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP se-Kota Poso yang termuat dalam E-Jurnal Volume 5 Issue 2, 58-66 menunjukkan bahwa hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA SMP di Poso.

Ketiga menurut S. Sulistiani, I. Nuryana dalam Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor yang termuat dalam Jurnal Ekonomi tahun 2021 Volume 3 Issue 2 p. 176-184 menunjukkan bahwa Hasil penelitian pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor dengan 10 pernyataan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,815 + 0,600 X$. Nilai konstanta sebesar 15,815 dan koefisien regresi 0,600 dimana koefisien regresi angkanya bernilai positif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,770 atau memiliki pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,593 atau 59,3% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59,3\%) = 40,7\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,271 > 2,001)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor.

Keempat menurut E Wahidah tahun 2018 ketangguhan Persektif Al

Qur'an, yang termuat dalam *Jurnal Islam Nusantara* Volume 2, Issue 1, 105 menunjukkan bahwa Karakter ketangguhan Perspektif Al Qur'am adalah yang memiliki kesabaran, ketabahan, bersikap optimis dan pantang menyerah, berjiwa besar, dan berjihad.

Kelima menurut F, Rispati, Rodhiyah, R. Dewi dalam Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang termuat di *Diponegoro Journal of Social and Politic* tahun 2013 Volume 2 Issue 3 halaman 1 menunjukkan bahwa yaitu pelatihan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan yaitu 10,1 persen dibanding motivasi yang hanya sebesar 5 persen. Secara bersama-sama pelatihan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 13,3 persen.

Keenam menurut R. Rachmawati dalam Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung ditahun 2017 termuat di *Jurnal Manajemen dan Pemasaran. Jasa* Volume 9, Issue 1, halaman 1 menunjukkan bahwa mengenai Pelatihan memberikan kontribusi sebesar 64,63%, artinya pelaksanaan Pelatihan belum optimal karena dari segi waktu pelaksanaan pelatihan belum efektif dikarenakan jadwal pelatihan yang sudah ditetapkan sering berubah-ubah.

Ketujuh menurut Y. Darmawan, W. Supartha, A. Rahyuda (2017:1265), Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali di *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* volume 3 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap motivasi kerja. Dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedelapan menurut A.Yuliani dalam Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja SDM di Masa Covid 19: Literature Review (2021:1) volume 1 Issue 1 menunjukkan hasil positif dan signifikan yang berarti pelatihan sangat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan di semua masa, termasuk masa Covid-19. Pelatihan pada SDM akan menambah pengetahuan dan wawasan serta keterampilan untuk meningkat kerja SDM dimasa Covid-19 ini, dan itu otomatis akan membuat kegiatan perusahaan tetap berjalan dengan baik

Kesembilan menurut Z. Muhtadin (2020:132) dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi yang termuat dalam Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 1, menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pelatihan secara signifikan dan positif. Hal ini membuktikan bahwa tinggi atau rendahnya pelatihan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi dipengaruhi oleh pelatihan secara signifikan dan positif.

Kesepuluh Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 14(4), 460-477, secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan kinerja karyawan, antara lain menurut Stoner (dalam Sutrisno, 2010:210) yang mengatakan bahwa peningkatan kinerja bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan paling

utama. Oleh karena itu, pelatihan terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Kusriyanto (2003:10), pelatihan dapat menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap kinerja.

Kinerja merupakan suatu implementasi dari tanggungjawab seorang individu atas apa yang di embannya. Masing-masing berbeda sesuai dengan kapasitas dan kapabilitasnya. Dalam penelitian ini menilik pada beberapa penelitian sebelumnya yakni, penelitian Y. Cahyani. S. Akmal dalam, Peranan Spiritualitas Terhadap ketangguhan Pada Mahasiswa Yang sedang Mengerjakan Skripsi Tahun 2017 dari Fakultas Psikologi Universitas Yarsi Jakarta menunjukkan bahwa, peran signifikan spiritualitas terhadap ketangguhan pada mahasiswa yang mengerjakan skripsi, menunjukkan kontribusi spiritualitas dalam meningkatkan ketangguhan sebesar 12% dan 88% dipengaruhi oleh faktor lain, ini termuat dalam Jurnal Psikologi : Psikoislamedia, tahun 2017 volume 2 issue 1 halaman 32. Tesis Agus Setiawan dari Universitas Sumatra Utara tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Kecerdasan dan Sprititual Terhadap Kinerja Karyawan PT Proconfo Indah menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama- sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT. Proconfo Indah dan secara parsial, variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proconfo Indah, kemudian variabel kecerdasan

spiritual juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proconfo Indah, dan menjadi variabel yang lebih dominan dibandingkan kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Tischler Biberman dan McKeage (2002:205), kecerdasan emosional pengaruh positif terhadap kesuksesan kinerja pada individu.

Meiranti, A.Sutoyo melakukan penelitian yang menunjukkan dalam Hubungan antara Kecerdasan Spiritualitas dengan ketangguhan Akademik Siswa SMK di Semarang Utara yang termuat dalam Indonesian Journal of Counseling and Development Volume 2, Issue 2 tahun 2020 halaman 119-130 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan, dengan derajat korelasi yang kuat antara kecerdasan spiritual dengan ketangguhan akademik siswa SMK di Semarang Utara.

Penelitian lainya tentang Pengaruh ketangguhan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup oleh Q. Oktavian yang termuat dalam Jurnal Manajemen Tahun 2021 Volume 9 Issue 2 halaman 830 dengan hasil temuan bahwa kinerja di mana tingginya ketangguhan yang dimiliki perawat merupakan dampak dari ketangguhan karyawan yang berpengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan oleh perawat. Selain itu kepuasan hidup dipengaruhi oleh ketangguhan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan, berarti bahwa perawat yang tangguh akan cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi karena kesejahteraan karyawan dinilai sebagai faktor internal dalam diri individu. Kepuasan hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana perawat memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya terlepas dari seberapa besar

tingkat kepuasan hidup yang dimilikinya. Hubungan antara ketangguhan karyawan terhadap kinerja melalui variabel mediasi kepuasan hidup menunjukkan tidak ada berpengaruh yang signifikan.

Selain itu, terdapat faktor psikologis yakni ketangguhan yang dapat membangun dan berkontribusi dalam keunggulan kompetitif organisasi. Studi ini meneliti hubungan antara nilai spiritual dan modal psikologis dari 100 guru dan 100 tenaga kependidikan dari Aligarh Universitas Muslim, Aligarh, India. Skala Nilai Spiritual dikembangkan oleh Husain, Zehra dan Jahan. Modal psikologis yang digunakan merupakan kuesioner yang dikembangkan oleh Luthans yang diberikan kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan *alpha cronbach* dan analisis regresi ganda. *Alpha cronbach* dengan sampel ditemukan menjadi 0,947. Koefisien korelasi positif dan signifikan ditemukan antara hubungan nilai-nilai spiritual dan *self-efficacy*, nilai-nilai spiritual dan harapan, dan nilai-nilai spiritual dan modal psikologis baik laki-laki maupun perempuan dari responden. Korelasi positif yang signifikan juga ditemukan antara nilai-nilai spiritual dan *self-efficacy*, nilai-nilai spiritual dan harapan, nilai-nilai spiritual dan ketahanan, nilai-nilai spiritual dan optimisme, dan nilai-nilai spiritual dan modal psikologis secara keseluruhan pada guru dan karyawan. ketangguhan diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Berdasarkan penelitian Liwanto dan Kurniawan (2015:12) disimpulkan bahwa variable tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Pada korelasi antara variabel tersebut dengan kinerja karyawan sebesar 0,652 menunjukkan hubungan yang positif, searah,

dan kuat, signifikan pada $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa kinerja karyawan berhubungan kuat dengan variabel psychological capital. Pada kondisi karyawan yang memiliki rasa percaya diri, harapan, optimisme, rasa pantang menyerah yang tinggi, ia juga akan memberikan hasil kinerja yang baik dan positif, atau juga dapat berlaku sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Luthans dalam Liwanto (Liwanto & Kurniawan, 2015) bahwa ketangguhan keseluruhan para karyawan di China memiliki hubungan positif dengan kinerja yang dinilai oleh para super-visornya. Oleh karena itu, terdapat hubungan yang positif antara modal psikologi secara keseluruhan dengan kinerja karyawan.

Pelatihan peningkatan kompetensi juga memberikan dampak terhadap kinerja seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh I. Gala, H. Ramadhan, A. Rede (2017), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP se-Kota Poso yang termuat dalam E-Jurnal Volume 5 Issue 2, 58-66 menunjukkan bahwa hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA SMP di Poso.

Rispati, Rodhiyah, R. Dewi dalam Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (STudi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang termuat di Diponegoro Journal of Social and Politic tahun 2013 Volume 2 Issue 3 halaman 1 menunjukkan bahwa yaitu pelatihan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan yaitu 10,1 persen dibanding motivasi yang hanya sebesar 5 persen. Secara bersama-sama pelatihan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja

karyawan sebesar 13,3 persen.

Sejalan dengan Chizanah (2011), kondisi afeksi seseorang yang ikhlas adalah stabil yang ditandai perasaan tidak terlalu senang tapi juga tidak terlalu sedih, tidak mudah marah, tidak mudah takut dan tegar. Hal tersebut menunjukkan bahwa sikap ketangguhan terjadi berproses dan dapat di latih. Pendapat I. Saputro dalam jurnal UNISIA, XXXVIII no 84, Januari 2016 pada halaman 10 dalam artikel berjudul Pengaruh Pelatihan Kebersyukuran Terhadap ketangguhan Penderita Kanker Payudara menunjukkan bahwa

“pada proses pelaksanaan pelatihan kebersyukuran dimana partisipan diminta untuk saling bertukar kado, terlihat setiap partisipan mengucapkan terima kasih kepada pemberi kado. Ungkapan terima kasih juga diikuti dengan saling mengemukakan harapan dari kado yang telah diberikan. Praktik mensyukuri nikmat melalui ucapan terima kasih kepada orang lain yang telah berbuat atau memberikan hal baik dapat membuat partisipan terlihat bahagia yang diiringi dengan tertawa dan tersenyum sepanjang sesi ini. individu yang mampu mengungkapkan rasa terima kasih kepada orang lain menjadi lebih ekstrovert, mampu menerima dan terbuka sejalan dengan temuan Wood, Froh dan Geraghty (2010) dimana. Selama proses pelatihan, pada pertemuan kedua individu mengungkapkan belum bisa sepenuhnya ikhlas dalam menghadapi penyakit yang diderita. Seorang individu menyampaikannya sambil menangis ketika praktik syukur menggunakan hati dan lisan selesai. Terapi pada pertemuan berikutnya, setelah

melakukan relaksasi dan diikuti praktik sujud syukur, individu mengungkapkan sudah bisa ikhlas terhadap penyakit yang dideritanya". Sedang menurut E Wahidah tahun 2018 ketangguhan Perspektif Al Qur'an, yang termuat dalam *Jurnal Islam Nusantara* Volume 2, Issue 1,105 menunjukkan bahwa Karakter ketangguhan Perspektif Al Qur'an adalah yang memiliki kesabaran, ketabahan, bersikap optimis dan pantang menyerah, berjiwa besar, dan berjihad.

2.3. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kajian-kajian penelitian terdahulu, spiritualitas memiliki pengaruh langsung terhadap ketangguhan kinerja. Ketangguhan diyakini mampu menjadikan sarana mengatasi dan bertahan dalam berbagai konflik serta kesulitan yang dihadapi oleh guru. Kesulitan yang tidak mampu dihadapi dengan baik akan berdampak pada penurunan kinerja guru. Oleh karenanya, kombinasi tingkat spiritualitas yang mampu meningkatkan ketangguhan terhadap konflik dan permasalahan pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja dari guru.

Pelatihan selain mampu meningkatkan kinerja secara langsung, diduga juga mampu meningkatkan ketangguhan dan meningkatkan kinerja guru. Dengan memiliki kemampuan lebih setelah mengikuti pelatihan, maka guru akan memiliki kepercayaan diri yang lebih terhadap menghadapi konflik. Kepercayaan diri tersebut mampu menjadikan individu guru percaya dirinya mampu menghadapi konflik dan kesulitan yang ada. Kondisi tersebutlah yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja dengan mengurangi dampak negatif konflik yang ada

terutama pada saat insentif terlambat diberikan dan kondisi berat lainnya.

Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang disusun sebagai berikut :

1. **H1: Spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja guru-guru**

Pondok Pesantren Ainul Yakin Yogyakarta.

Hipotesis ini mengasumsikan bahwa spiritualitas yang tinggi pada guru akan meningkatkan kualitas kinerja mereka di PPAY Yogyakarta.

2. **H2: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru-guru Pondok**

Pesantren Ainul Yakin Yogyakarta.

Hipotesis ini menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada guru dapat meningkatkan kinerja mereka secara langsung, karena dengan pelatihan mereka memperoleh keterampilan dan pengetahuan tambahan.

3. **H3: Ketangguhan berpengaruh positif terhadap kinerja guru-guru**

Pondok Pesantren Ainul Yakin Yogyakarta.

Hipotesis ini berfokus pada ketangguhan sebagai faktor yang dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menghadapi tantangan, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

4. **H4: Spiritualitas melalui ketangguhan berpengaruh positif terhadap**

kinerja guru-guru Pondok Pesantren Ainul Yakin Yogyakarta.

Hipotesis ini menggambarkan hubungan tidak langsung antara spiritualitas dan kinerja guru melalui ketangguhan. Semakin tinggi tingkat spiritualitas, semakin tinggi ketangguhan yang dimiliki, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja guru.

5. H5: Pelatihan melalui ketangguhan berpengaruh positif terhadap kinerja guru-guru Pondok Pesantren Ainul Yakin Yogyakarta.

Hipotesis ini menyatakan bahwa pelatihan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui peningkatan ketangguhan yang memungkinkan guru menghadapi tantangan dengan lebih percaya diri dan efisien.

2.4. Model Penelitian

Model penelitian adalah kerangka atau struktur yang digunakan untuk merancang dan melaksanakan penelitian. Model ini menggambarkan proses, langkah-langkah, dan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Model penelitian membantu peneliti dalam memahami bagaimana data akan dikumpulkan, dianalisis, dan diinterpretasikan. Model Penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA & LAMPIRAN

Daftar Pustaka :

- A.Yuliani (2020, Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja SDM di Masa Covid 19: Literature Review, Volume 1 Issue 1.
- Ancok, D., & Suroso, F. N. (2011). Psikologi islami: solusi islam atas problemproblem psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. *Databoks. Katadata. Co. Id. Retrieved from <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/09/24/berapa-jumlahpenduduk-muslim-indonesia>*.
- Azlimin, Abdul Hakim, 2015. *Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership dan Spiritual Survival serta Workplace Spirituality dengan Moderating Individual Spirituality*. Journal CBAM. Vol. 2, No. 1, Mei 2015, pp 344-356.
- Baron, R. M., & Keny, D. A. (1986). The mediator-moderator distinction in social psychology: Conceptual, Strategic, and statistical coniderstions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bobby, K. (2018). Student Suicide on Campus: Response and Resilience. In *Perspectives on School Crisis Response* (pp. 142-151). Routledge.
- C. Wibowo (2017), Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) dan Spiritual (Sq) Pada Kinerja Karyawan BNI 46 (Persero), Tbk, *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Volume 15 Issue1,p 1.
- Cahyani (2017), Peranan Spiritualitas terhadap ketangguhan Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan Skripsi, *Jurnal : NAPZA Journal* Volume 42.
- Carlozzi, B. L., Winterowd, C., Steven Harrist, R., Thomason, N., Bratkovich, K., & Worth, S. (2010). Spirituality, anger, and stress in early adolescents. *Journal of Religion andHealth*, 49(4), 445-459.
- Cicilia & Avin, (2017) *Self-Efficacy* dan ketangguhan: Sebuah Tinjauan Meta-Analisis <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi> Volume 25 No 1, 54-65.
- Danang, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT Buku Seru*.
- Day, C., & Gu, Q. (2014). Response to Margolis, Hodge and Alexandrou: Misrepresentations of teacher resilience and hope. *Journal of Education for Teaching*, 40(4), 409-412.
- Desmita, D. (2009). Mengembangkan ketangguhan remaja dalam upaya mengatasi stres sekolah. *Ta'dib*, 12(1).

- Dessler, G., Sutherland, G., & Cole, N. D. (2005). *Human resources management in Canada*. Toronto, ON, Canada: Pearson Education Canada.
- E. Meiranti, A. Sutoyo (2020), Hubungan antara Kecerdasan Spiritualitas dengan ketangguhan Akademik Siswa SMK di Semarang Utara, *Indonesian Journal of Counseling and Development* Volume 2, Issue 2 tahun 2020 hal.119-130
- E. Wahidah (2018), ketangguhan Persektif Al Qur'an, *Jurnal Islam Nusantara* Volume 2, Issue 1, 105
- Ekas, N. V., Whitman, T. L., & Shivers, C. (2009). Religiosity, spirituality, and socioemotional functioning in mothers of children with autism spectrum disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 39(5), 706-719.
- F, Rispati, Rodhiyah, R. Dewi (2013), Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang, *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 2013 Volume 2 Issue 3 halaman 1
- Farooq, M., & Khan, M. A. (2011). Impact of training and feedback on employee performance. *Far east journal of psychology and business*, 5(1), 23-33.
- Girsang, M. L., Nainggolan, M. F., Silalahi, M., & Wahyuni, N. S. (2020). Kendala Guru dan Siswa dalam Menerapkan Sistem Pembelajaran Online pada masa Covid-19 di SDN 101747 Klumpang Kebun Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Pendidikan Indonesia*, 5(2), 17-23.
- Greif, A. (2005). Social skills for effective learning and resilience. Vol. 2.
- Grotberg, E. H. (1999). *Tapping your inner strength: How to find the resilience to deal with anything*. New Harbinger.
- Habibollah, J. (2012). The Impact of Spirituality on work performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1).
- Hartono, J., & Abdillah, W. (2009). Konsep dan aplikasi PLS (partial least square) untuk penelitian empiris. *Yogyakarta: BPFE*.
- Hendrawan, S. (2009). *Spiritual Management*. PT Mizan Publika.
- Hill, J. (2000). A rationale for the integration of spirituality into community psychology. *Journal of Community Psychology*.

- I. Gala, H. Ramadhan, A. Rede (2017), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP se-Kota Poso yang termuat dalam E-Jurnal Volume 5 Issue 2, 58-66.
- Imron, I., & Warsah, I. (2019). Pengaruh Spiritualitas dalam Kinerja Gur Melalui Modal Psikologis di SMP Muhammadiyah Sleman. Dalam jurnal *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 17(3), 228– 237. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v17i3.602>.
- Isgandarova, N. (2005). Islamic spiritual care in a health care setting. *Spirituality and health: multidisciplinary explorations*, 85-101.
- Javanmard, H. (2012). The impact of spirituality on work performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1), 1961-1966.
- Kambey, Fendy Levy. 2013. *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Njonja Meneer*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and Health: A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Kusriyanto, Bambang (2005). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : PT. GramediaPustaka Utama.
- Liwarto, I. H., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan psycap dengan kinerja karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 14(2).
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford university press.
- M. Ekarestu (2015), Tesis Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Universitas Atmajaya.
- M. Kinanti, N. Grasiawaty, Y. Trisnawaty (2020), ketangguhan Pada Mahasiswa : Menilik Peran Komunitas, Persona : Jurnal Psikologi Indonesia Volume 9 Issue 2 hal. 249-268.
- M.Nisa, T. Muis (2016), Study Tentang Daya Tangguh (ketangguhan) Anak di Panti Asuhan Sidoarjo A Study of Children Resilience in Sidoarjo Orphanages, FKIP, p. 40-45.
- Malik, A. R., Emzir, E., & Sumarni, S. (2020). Pengaruh Strategi Pembelajaran

Mobile Learning Dan Gaya Belajar Visual Terhadap Penguasaan Kosakata Bahasa Jerman Siswa SMA NEGERI 1 MAROS. *Visipena*, 11(1), 194-207.

- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Mangkuprawira, T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- McSherry, W. (2006). *Making sense of spirituality in nursing and health care practice: An interactive approach*. Jessica Kingsley Publishers.
- Mohamed, A. A., Wisnieski, J., & Askar, M. Syed., I.(2004). Towards a theory of spirituality in the workplace. *Competitiveness Review: An International Business Journal incorporating Journal of Global Competiveness*, 14.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* 14th Global ed.
- Mousa, M., & Alas, R. (2016). Workplace spirituality and organizational commitment: A study on the public schools teachers in Menoufia (Egypt). *African Journal of Business Management*, 10(10), 247-255.
- N. Nambre (2018), Pengaruh Kecerdasan dan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan PT Proconfo Indah, Universitas Sumatra Utara, *Jurnal Pembangunan Wilayah dan Kota* Volume 1 issue 3 halaman 82-91.
- N. Oktavia, K. Hayati, M. Karim (2020), Pengaruh Kecerdasan dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Volume 2 Issue 1 hal. 130- 144.
- Nawawi, H. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rinerka Cipta.
- Perdana, M., & Niswah, Z. (2012). Pengaruh bimbingan spiritual terhadap tingkat kecemasan pada pasien pre operatif di ruang rawat inap rsud kajeen kabupaten pekalongan. *STIKES Muhammadiyah Pekajangan*. Tidak dipublikasikan.
- Permendikbud No. 137 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional PAUD.
- Pratama, M. (2014). *Pengaruh Supervisi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMP Negeri 9 Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Putri, R. S., Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C.

- C. (2020). Impact of the COVID-19 pandemic on online home learning: An explorative study of primary schools in Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 4809-4818.
- Q. Oktavian (2021), Pengaruh ketangguhan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup, *Jurnal Manajemen* Volume 9 Issue 2 hal. 830.
- R. Rachmawati (2017), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung ditahun 2017, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Volume 9, Issue 1, halaman 1.
- Rajab, A. J., Nurdin, M. S., & Mubarak, H. (2020). Tinjauan Hukum Islam pada Edaran Pemerintah dan MUI dalam Menyikapi Wabah Covid-19. *BUSTANUL FUQAHA: Jurnal Bidang Hukum Islam*, 1(2), 156-173.
- Santrock. J. W. (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup*. (edisi kelima). Jakarta: Balai Pustaka.
- S. Sulistiani, I. Nuryana (2021), Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor, Volume 3 Issue 2, 176-184.
- Schreurs, A. (2002). *Psychotherapy and spirituality: Integrating the spiritual dimension into therapeutic practice*. Jessica Kingsley Publishers.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis_Pendekatan PengembanganKeahlian* Buku 2.
- Sekretariat Negara, Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003.
- Septian, R. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Erha Clinic Bandung. *Bandung: Universitas Widyatama*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Ferrari, JR, Jhonson, JL, & McCown, WG (1995). *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research & Treatment*. New York: Plenum Press. Yudistira P, Chandra. Diktat Kuliah Psikometri. Fakultas Psikologi Universitas.
- Surat Edaran Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Belajar Dari Rumah Dimasa Darurat Penyebaran Covid 19.

- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 14(4), 460-477.
- Swinton, J., & Pattison, S. (2001). Spirituality. Come all ye faithful. *The Health service journal*, 111(5786), 24-25.
- T, Septiani, K. Ikhwan (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawam, *Jurnal Dharmawangsa Volume 15*.
- Underwood, S. M., & Powell, R. L. (2006). Religion and spirituality: influence on health/risk behavior and cancer screening behavior of African Americans. *ABNF Journal*, 17(1).
- Warsah, I., & Imron, I. (2019). The Discourse of Spirituality Versus Religiosity in Islam. *Jurnal Al-Albab*.
- Y. Darmawan, W. Supartha, A. Rahyuda (2017), Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali di E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana volume 3 hal. 1265-1290.
- Y.Cahyani.S.Akmal (2017), Peranan Spiritualitas Terhadap ketangguhan Pada Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan Skripsi, *Psikoislamedia : Jurnal Psikologi* Volume 2 Issue 1 Volume 32.
- Yusnita, N., & Rahdian, R. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (JIMAFE) Volume Semester I*.
- Z. Muhtadin (2020), Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi, *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 8 Nomor 1.
- Zehra, S., & Husain, A. (2015). Relationship between spiritual values and psychological capital among university employees. *The New Educational Review*, 39(1), 253-263