

KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fatma Qori Amalia¹, Chalimah²
Magister Manajemen Univesitas Pekalongan¹, Univesitas Pekalongan²
Fatmaqoriamalia15@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Kluwih Jaya Farm, dengan sampel 30 responden dan diolah menggunakan SEM SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak signifikan pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh signifikan *Workplace Spirituality* terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak signifikan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted at Kluwih Jaya Farm, with a sample of 30 respondents and processed using SEM SmartPLS 4.0. The research results show that there is an insignificant influence of Spiritual Leadership on employee performance. There is a significant influence of Workplace Spirituality on employee performance. There is an insignificant influence on the influence of Spiritual Leadership on Job Satisfaction. There is a significant influence of Workplace Spirituality on Job Satisfaction. There is a significant influence of job satisfaction on employee performance. There is an insignificant effect of job satisfaction in mediating the influence of Spiritual Leadership on employee performance. There is a significant influence of job satisfaction in mediating the influence of Workplace Spirituality on Employee Performance.

Keywords: *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality*, *Job Satisfaction*, *Employee Performance*.

PENDAHULUAN

Dunia peternakan merupakan salah satu penunjang perekonomian di kalangan masyarakat Indonesia dalam upaya memenuhi bahan pangan berupa telur dan daging serta penyerapan tenaga kerja. Hal tersebut menandakan bahwa peternakan sangat mendukung upaya peningkatan agribisnis yang diharapkan mampu memberikan pasokan protein hewani bagi masyarakat Indonesia yang saat ini dinilai masih sangat rendah. Kecukupan kebutuhan pangan protein hewani merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian di Indonesia. [1].

Berdasarkan data ekonomi Jawa Tengah yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan pada triwulan pertama 2024 sebesar 1,79% q-to-q

dengan pertumbuhan tertinggi dicapai oleh lapangan usaha pertanian, kehutanan dan perikanan sebesar 13, 64%. Hal tersebut mencerminkan kontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional. [2]

Peternakan yang merupakan bagian dari sektor pertanian turut memberikan peran strategis dalam mendukung pertumbuhan tersebut, terutama pada peningkatan produksi dan distribusi hasil ternak. Pertumbuhan tersebut berdampak langsung pada peningkatan kebutuhan tenaga kerja. Dengan berkembangnya subsektor peternakan, perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang ini dihadapkan dengan tantangan untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawannya. [2]

Tenaga kerja merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki fungsi utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di Perusahaan dan menjadi faktor utama sebagai peranan dalam pencapaian target dan tujuan Perusahaan [3] karena sukses atau tidaknya suatu Perusahaan tergantung pada karyawan didalamnya, karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi teknis, namun juga keterlibatan dan motivasi yang tinggi untuk mampu menghadapi dinamika pada sektor yang terus berkembang. Oleh sebab itu diperlukan adanya seorang pemimpin.

Pemimpin yang baik akan mempengaruhi karyawannya untuk berbuat dan berperilaku dengan baik seperti konsep teori spiritual [4]. Model kepemimpinan spiritual didukung karena banyaknya ahli manajemen dan kepemimpinan modern yang menyadari pentingnya nilai-nilai spiritual untuk menyertai dalam kegiatan bisnis yang mencakup kejujuran, semangat atau optimisme, kebijaksanaan serta keberanian dalam mengambil Keputusan dalam bertindak

[5] mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan salah satu cara untuk mensejahterakan karyawan dan tanggung jawab sosial perusahaan dengan alasan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan penggabungan nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain sedemikian rupa secara intrinsik sehingga memiliki rasa pertahanan spiritual melalui panggilan tugas dan keanggotaan.

Pemimpin yang memadukan aspek spiritual dalam posisi mereka akan menciptakan lingkungan kerja dimana memotivasi, memberdayakan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya [6]. Tingkat kepuasan kerja menjadi hal yang otomatis terjadi ketika kesejahteraan karyawan terpenuhi, kepuasan kerja bukan hanya sekadar indikator seberapa baik karyawan merasa terhubung dengan pekerjaannya, namun juga mencerminkan keseimbangan yang tepat antara harapan dan realita yang dialami oleh karyawan dalam Perusahaan. [7]

[8] mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) memiliki peranan penting dalam pencapaian efektivitas organisasi dan perubahan sikap kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan [9] menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat tercermin melalui tempat kerja yang spiritual,

spiritualitas merupakan kemampuan dasar manusia dalam membentuk makna, nilai dan keyakinan.

Kluwih Jaya Farm merupakan bidang usaha berbentuk Group yang bergerak dibidang peternakan. Kluwih Jaya Farm tentu saja memiliki orientasi pada peningkatan kinerja karyawan sehingga menjadi alat ukur untuk menuju keberhasilan atas tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan menjadi pengaruh secara psikologis, nilai Rohani, ketentraman serta kepatuhan yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga secara otomatis akan menciptakan lingkungan kerja yang baik pula [10]

Salah satu fenomena terdapat di Kluwih Jaya Farm adalah inisiatif untuk menintegrasikan nilai-nilai spiritual kedalam budaya organisasi melalui kegiatan yang rutin diselenggarakan tiap pekan. Kegiatan tersebut bukan hanya sekedar rutinitas, namun juga menciptakan ruang bagi karyawan untuk menjalin hubungan yang lebih erat dengan suasana yang lebih santai dan akrab. Hal tersebut menciptakan perasaan karyawan yang dihargai dan didengar, sehingga diharapkan mampu meningkatkan rasa keterlibatan dan loyalitas terhadap pekerjaannya. Fasilitas tersebut bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan demi menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh [10] dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding balik dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] yang dalam penelitiannya menunjukkan *spiritual leadership* tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh [9] dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [6] yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penggunaan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [4] yang dalam penelitiannya menunjukkan variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh [12] yang menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Kluwih Jaya Farm.

Menurut George R. Terry dalam [13] kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Aktivitas tersebut biasa dilakukan oleh seorang pemimpin di dalam organisasi atau perusahaan, dimana tujuan daripada seorang pemimpin yaitu mencapai tujuan organisasi melalui kepemimpinannya.

Spiritual Leadership merupakan suatu fenomena yang terjadi ketika seseorang pemimpin mewujudkan nilai-nilai spiritual seperti integritas, kejujuran, dan rendah hati, membuat dirinya sebagai contoh seseorang yang dapat dipercaya, diandalkan dan dikagumi [14]. [10] dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat 3 indikator dari *spiritual leadership* yaitu: *Vision, Altruistic love, Hope/Faith*

Workplace spirituality merupakan gabungan kecerdasan emosional dan spiritual yang melandasi perilaku di tempat kerja yang menghidupkan makna dan nilai-nilai kehidupan seperti integritas, kejujuran, semangat, kerjasama, etika, komitmen, loyalitas dan toleransi di tempat kerja. [15].

Ashmos dan Duchon dalam [16] menyatakan dengan menggambarkan *workplace spirituality* terdiri dari dua aspek yaitu: pengalaman pribadi dan lingkungan organisasi. Mereka mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai sesuatu yang muncul karena individu dapat mengekspresikan diri mereka dengan melakukan pekerjaan yang berarti di organisasi. Menurut [17] terdapat 3 indikator *Workplace Spirituality* yaitu: *Meaningfull work* (kebermaknaan kerja), *Sense of community* (rasa kebermasyarakatan), *Allignment of values* (keselarasan nilai)

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, Kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Sutrisno (2009) dalam [8]. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian yang dilakukan oleh [8] adalah: Kepuasan finansial, Kepuasan fisik, Kepuasan sosial, Kepuasan psikologis.

Kinerja karyawan adalah persepsi responden tentang hasil kerja yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab sesuai dengan tugasnya dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator kinerja karyawan yang digunakan diambil dari indikator kinerja karyawan menurut penelitian yang dilakukan [18] yaitu: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian.

Metode Penelitian

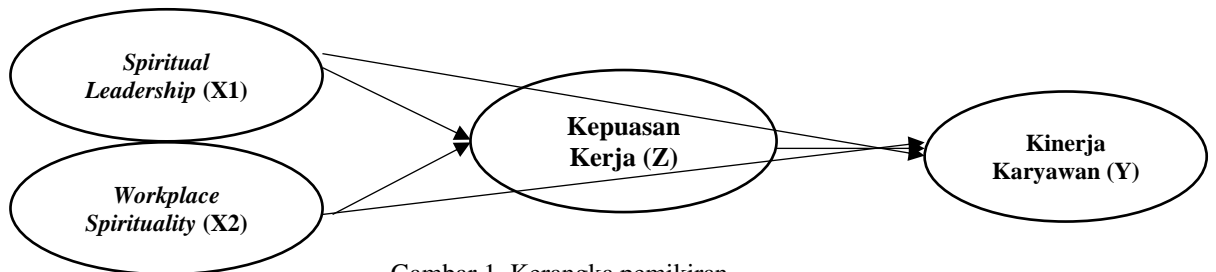
Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, pendekatan ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh *wokplace spirituality, spiritual leadership* yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian yang dipilih adalah Kluwih Jaya Farm dengan populasi yang dipilih adalah karyawan dari Kluwih Jaya Farm. Pengambilan sampel didapat dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan purposive sampling dengan total sampel 30 responden [19]

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner/ angket tertutup dengan menggunakan instrument skala likert 1-5. Penetapan skor diberikan kepada jawaban setiap responden dengan asumsi jawaban (1) sangat tidak setuju, (2) tidak

setuju, (3) netral, (4) setuju, (5) sangat setuju. Yang kemudian akan diolah menggunakan teknik analisis jalur dengan SmartPLS 4.0.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

H1: *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H4: *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

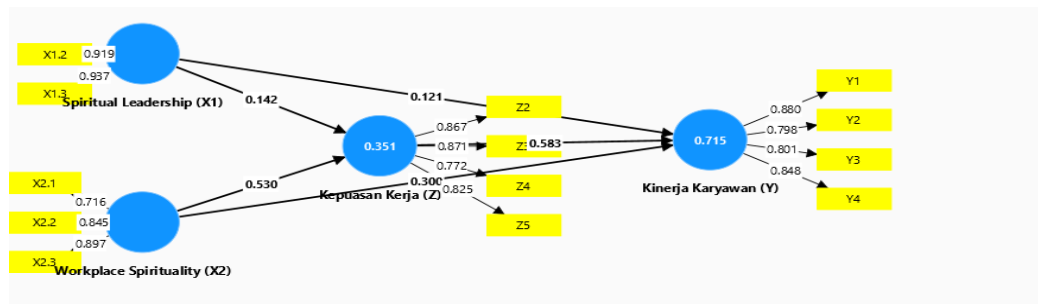
H5: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H6: *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H7: *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer model



Gambar.2. Data diolah 2024

Validitas Konvergen

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, Menghasilkan output indikator yang mempunyai koefisien *loading factor* di bawah 0.7 yaitu X1.1 dan Z1 di-drop dari Diagram penelitian selanjutnya. Selain kedua indicator tersebut, semuanya telah memenuhi kriteria nilai *loading factor* diatas 0.7 dan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya. [20]

AVE

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai *AVE* diatas 0.5 sehingga tidak ada variabel yang harus dibuang karena telah memenuhi kriteria *convergent validity* [20]

Discriminan Validity

Hasil Uji *Discriminant Validity* dapat dilihat dari *Cross Loading* antara indikator dengan konstruknya dengan cara membandingkan nilai korelasi pada konstruk yang di tuju harus lebih besar di bandingkan dengan nilai korelasi konstruk yang lain. Pada penelitian ini nilai acuan yang digunakan adalah diatas 0,7. Dan didapatkan hasil uji menunjukkan semua nilai *cross loading* tiap indikator diatas 0,7 [20].

Fornell-Larcker

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai *square root* dari setiap konstruk *AVE* diatas lebih besar dari nilai korelasinya dengan konstruk lainnya sehingga lolos uji. [20]

Composite Reliability

Uji Reliabilitas menandakan instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Sedangkan rho c jika nilainya lebih dari 0,70 jadi dapat dikatakan variabelnya reliable. [20] Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hasil nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0.6 dan nilai *rho c* lebih dari 0.7 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel reliabel.

Inner Model

Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, didapatkan nilai VIF kurang dari 5, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. [20]

R-Square

Analisis Varian (R^2) atau uji determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai *r-square*. Semakin tinggi nilai *r-square* maka semakin baik model prediksi dari penelitian yang diajukan. [20]

Berdasarkan output hasil pengujian, data menunjukkan pengaruh seluruh variabel independen dan mediasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 0.682 atau 68,2%. Sedangkan pengaruh seluruh variabel independen terhadap Kepuasan kerja sebesar 0.303 atau 30,3%.

Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil output uji hipotesis langsung

	Sampel asli (O)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)	
(Z) -> (Y)	0.583	4.686	0.000	(Z) -> (Y)
(X1) -> (Z)	0.142	0.791	0.429	(X1) -> (Z)
(X1) -> (Y)	0.121	1.117	0.264	(X1) -> (Y)
(X2) -> (Z)	0.530	4.658	0.000	(X2) -> (Z)
(X2) -> (Y)	0.300	2.324	0.020	(X2) -> (Y)

Nilai probabilitas (p-value) jika nilai p-value kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan pengaruh variabel signifikan. Namun, jika nilai p-value lebih besar dari 0,05 maka variabel tidak signifikan. Data diatas dimana pada variabel-variabel yang menunjukkan bahwa p-value kurang dari 0,05 dan nilai t statistic lebih dari 1,96 yang menunjukkan hipotesis **diterima**, Namun terdapat 2 pengaruh yang menunjukkan nilai p-value lebih dari 0,5 dan nilai t statistic kurang dari 1,96 yang menunjukkan bahwa hipotesis pada *direct effect* **ditolak**. [20]

Uji Pengaruh Mediasi

Tabel 2. Hasil output uji hipotesis tidak langsung

	Sampel asli (O)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
(X1) -> (Z) -> (Y)	0.083	0.773	0.439
(X2) -> (Z) -> (Y)	0.309	2.884	0.004

Nilai probabilitas (p-value) jika nilai p-value kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan pengaruh variabel signifikan. Namun, jika nilai p-value lebih besar dari 0,05 maka variabel tidak signifikan. Data tersebut menunjukkan arti bahwa variabel Z berupa kepuasan kerja terdapat pengaruh tidak signifikan dalam memediasi X1 berupa *Spiritual Leadership* terhadap Y berupa Kinerja Karyawan karena nilai p value lebih dari 0,05 dan nilai statistic kurang dari 1,96. Namun variabel Z berupa Kepuasan Kerja mampu memediasi X2 berupa *Workplace spirituality* terhadap Y berupa Kinerja Karyawan karena nilai p value dibawah 0,05 dan nilai *t statistic* lebih besar dari 1,96. [20]

Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t statistic kurang dari t tabel, dan p value lebih dari 0,05 berdasarkan hasil tersebut maka Hipotesis 1 **Ditolak**. Menandakan adanya pengaruh tidak signifikan *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada Kluwih Jaya Farm. Hal ini menandakan bahwa *spiritual*

leadership kurang efektif jika tidak didukung oleh struktur organisasi yang sesuai, seperti kebijakan perusahaan atau sistem penghargaan yang sejalan dengan nilai-nilai spiritualitas. Tanpa dukungan ini, upaya kepemimpinan spiritual bisa saja tidak berdampak pada kinerja karyawan secara langsung. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan [11] yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa spiritual leadership tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t statistic lebih besar dari t tabel, dan p value kurang dari 0,05 berdasarkan hasil tersebut maka Hipotesis 2 **Diterima**. Menandakan adanya pengaruh positif signifikan *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Karyawan pada Kluwih Jaya Farm. Artinya, semakin tinggi tingkat spiritualitas di tempat kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Karyawan Kluwih Jaya Farm merasa bahwa dalam menjalani pekerjaannya mereka merasa lebih terhubung dengan tugas serta tujuan Perusahaan sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai yang lebih dari sekadar tugas rutin. Penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh [21] yang dalam penelitiannya menunjukkan spiritual di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t statistic kurang dari t tabel, dan p value lebih dari 0,05 berdasarkan hasil tersebut maka Hipotesis 3 **Ditolak**. Menandakan terdapat pengaruh tidak signifikan *Spiritual Leadership* terhadap Kepuasan Kerja pada Kluwih Jaya Farm. Artinya karyawan belum merasakan pengaruh dari gaya kepemimpinan spiritual di Kluwih Jaya Farm. Beberapa hal yang dapat menjadi penyebabnya adalah pemimpin kurang memberikan motivasi dan merasakan kesejahteraan yang tidak sesuai dengan harapan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [6] yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa spiritual leadership berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t statistic lebih besar dari t tabel, dan p value kurang dari 0,05 berdasarkan hasil tersebut maka Hipotesis 4 **Diterima**. Menandakan adanya pengaruh signifikan *Workplace Spirituality* terhadap Kepuasan Kerja pada Kluwih Jaya Farm. Karyawan merasakan dengan adanya lingkungan kerja yang spiritual akan memberikan dampak dan meningkatkan rasa kepuasan pada saat bekerja. [6] dalam penelitiannya menyatakan bahwa workplace spirituality memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t statistic lebih besar dari t tabel, dan p value kurang dari 0,05 berdasarkan hasil tersebut maka Hipotesis 5 **Diterima**. Menandakan adanya pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan Kluwih Jaya Farm merasakan bahwa ketika bekerja dengan perasaan puas dengan segala sesuatu baik fasilitas, dukungan emosional, dan yang didapatkan sesuai dengan harapan akan meningkatkan kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [22] yang dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t statistic kurang dari t tabel, dan p value lebih dari 0,05 berdasarkan hasil tersebut maka Hipotesis 6 **Ditolak**, menandakan adanya pengaruh tidak signifikan peran kepuasan kerja dalam memediasi *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan. Artinya karyawan belum merasakan pengaruh *Spiritual leadership* yang penerapan nilai-nilai makna, tujuan, dan kesejahteraan spiritual di Kluwih Jaya Farm. Karyawan tidak merasa terhubung dengan nilai-nilai ini atau tidak memahami bagaimana nilai-nilai ini berkontribusi pada kesejahteraan yang mereka inginkan. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh [6] dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *spiritual leadership* tidak menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [23] dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa *spiritual leadership* berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh [24] menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t statistic lebih besar dari t tabel, dan p value kurang dari 0,05 berdasarkan hasil tersebut maka Hipotesis 7 **Diterima**. Menandakan adanya pengaruh positif signifikan peran kepuasan kerja dalam memediasi *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan Kluwih Jaya Farm merasa bahwa berada dilingkungan kerja yang spiritual akan menumbuhkan rasa puas saat bekerja, ketika bekerja sudah sesuai dengan harapannya hal tersebut akan membuat karyawan meningkatkan kinerja mereka. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] yang dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Setelah dilakukan pengujian data menggunakan SmartPLS 4.0 didapatkan hasil bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *Spiritual Leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan dalam memediasi *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Karyawan Kluwih Jaya Farm.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Gunawan and D. Defrizal, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Peternakan Telur Metro Lampung," *J. Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res.*, vol. 8, no. 1, p. 138, 2024, doi: 10.52362/jisamar.v8i1.1418.
- [2] BPS Jawa Tengah Tengah, "Pertumbuhan Ekonomi Jawa Tengah Triwulan I Tahun 2024," no. 50, pp. 1–7, 2024, [Online]. Available: <http://jateng.bps.go.id/>
- [3] D. Hamid, "(Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)," *Adm. Bisnis*, vol. 42, no. 1, pp. 189–198, 2017.
- [4] R. S. Handari and Izzati, "Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi," *Univ. Muhammadiyah Yogyakarta*, 2019.
- [5] I. G. P. Kawiana, *Spiritual Leadership Membangun Kinerja Organisasi*. UNHI Press, 2019.
- [6] M. Pratama and G. Suryosukmono, "Pengaruh Spiritual Leadership Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 40–48, 2024.
- [7] I. Vini Adetya, "Analisis Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kepercayaan Karyawan Sebagai Variabel Intervening," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 13, no. 1, pp. 1–15, 2024.
- [8] B. Fadilah, "Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di perusahaan daerah air minum (pdam) kota malang," 2018.
- [9] R. Al-Faris Luthfi and R. Frendika, "Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Karyawan," *Bandung Conf. Ser. Bus. Manag.*, vol. 3, no. 1, pp. 348–351, 2023, doi: 10.29313/bcsbm.v3i1.6988.
- [10] A. L. Hasanah, Nurhidayah, and R. T. Hardiningtyas, "Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Maju Djaya Beton," vol. 11, no. 1, pp. 1–14, 2019.

- [11] I. Prabaswara and U. Widodo, "Pengaruh Spiritual Leadership, Budaya Organisasi, dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Polidayaguna Perkasa)," *Pros. Semin. Nas. UNIMUS*, vol. 5, pp. 320–330, 2022.
- [12] Ricky Saputra, Herri, and Yuliharsi, "Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Workplace Spirituality Dan Religiosity Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan)," *J. Publicuho*, vol. 7, no. 3, pp. 1225–1236, 2024, doi: 10.35817/publicuho.v7i3.480.
- [13] D. R. Syahputra and N. Aslami, "Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry," *Manaj. Kreat. J.*, vol. 1, no. 3, pp. 51–56, 2023.
- [14] P. D. Yulianti, F. Suhariadi, C. Hadi, E. R. Surjaningrum, and D. Sugiharto, "Spiritual Leadership dalam Organisasi : Faktor Pengaruh dan Arah Penelitian Masa Depan," *Bul. Psikol.*, vol. 30, no. 2, p. 298, 2022, doi: 10.22146/buletinpsikologi.65897.
- [15] I. C. Ardana, E. Sugiarto, and M. Susanti, "Spiritualitas Tempat Kerja (Workplace Spirituality) Dan Motivasi Manajemen Laba (Earning Management Motivation)," no. 01, pp. 86–103, 2016.
- [16] R. Islammiyanti, "Peran Workplace Spirituality, Meaningful Work Dan Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Dan Kinerja Sdm," *J. Ilm. Sultan Agung*, vol. 1, no. 1, pp. 945–964, 2022.
- [17] J. Milliman, A. J. Czaplewski, and J. Ferguson, "Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment," *J. Organ. Chang. Manag.*, vol. 16, no. 4, pp. 426–447, 2003, doi: 10.1108/09534810310484172.
- [18] M. Riadi, "Pengertian, Indikator dan Faktor yang mempengaruhi kinerja."
- [19] M. M. Prof. Dr. Suliyanto, S.E., *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Andi Offset, 2018.
- [20] Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono., *Metode SEM untuk penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. PT. Intermedia Personalia Utama., 2016.
- [21] M. I. Ahmad and J. Salam, "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pada Pekerja PT. Makassar Tene," pp. 128–132, 2023.
- [22] C. Irawan, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rafi Kemajaya Abadi," *J. Manaj. Motiv.*, vol. 12, no. 1, p. 668, 2017, doi: 10.29406/jmm.v12i1.439.
- [23] D. Syadza Setiono, Afifah; Sutarman, Asep; Chandra, "Pengaruh Spiritual, Leadership, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja," *J. Ilm. Manaj. bisnis dan Inov.*, vol. Vol 10, No, no. 2, pp. 1645–1655, 2021.
- [24] Z. Azhari, E. Resmawan, and M. Ikhsan, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan," *FORUM Ekon. J. Ekon. Manaj. dan Akunt. Vol. 23 April 2021*, no. 2528–250X, pp. 141–156, 2021.