

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Pungky Triatmojo¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾,

¹Fakultas Ekonmi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
pungky_2003102035@mhs.unipma.ac.id

² Fakultas Ekonmi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
aan.karuniawati@unipma.ac.id

Fakultas Ekonmi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
kunbarmnj@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk memberikan bukti empiris berkaitan dengan pengaruh religiusitas, *workplace spirituality*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. NITAMA. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Sampel penelitian ini mengambil populasi berjumlah 65 orang, maka peneliti mengambil keseluruhan populasi tersebut sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan *nonprobability* dengan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) versi 4.0. Analisis yang diuji adalah uji validitas. Uji reliabilitas, *R-square* (*R*²), *Q-square* (*Q*²) dan path coeficient. Hasil penelitian membuktikan bahwa 1) religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja., 3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih mengeksplorasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, memperluas cakupan sampel dan populasi penelitian.

Kata Kunci: Religiusitas, *Workplace Spirituality*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to provide empirical evidence related to the influence of religiosity, workplace spirituality, job satisfaction and employee performance at PT. NITAMA. This study uses a Quantitative method. The sample of this study took a population of 65 people, so the researcher took the entire population as a research sample. The data collection technique for this study used nonprobability with sampling using saturated sampling. The data analysis method used the Partial Least Square (PLS) version 4.0 approach. The analysis tested was the validity test. Reliability test, R-square (R²), Q-square (Q²) and path coefficient. The results of the study prove that 1) religiosity has a positive and significant effect on job satisfaction, 2) workplace spirituality has a positive and significant effect on job satisfaction, 3) job satisfaction has a positive and significant effect on

employee performance. Further research is recommended to further explore the factors that influence job satisfaction, expand the scope of the sample and research population.

Keywords: *Religiosity, Workplace Spirituality, Job Satisfaction, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

1. Latar belakang

Sumber daya manusia memainkan peran dan fungsi yang sangat krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan. Peran sumber daya manusia tidak hanya diukur berdasarkan hasil akhir oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada karyawan. Fokus utama sumber daya manusia terletak pada bagaimana pimpinan perusahaan dapat memberikan, pelatihan, mengevaluasi, dan memberikan kompensasi kerja karyawan, serta menjaga hubungan dengan serikat pekerja dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan (Marayasa *et al.*, 2017). Hal tersebut yang kemudian akan menjadi landasan untuk menunjang kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang cemerlang juga merupakan faktor utama untuk menjaga kelangsungan dan kesejahteraan suatu organisasi maupun perusahaan. (Daud *et al.*, 2022), kinerja cemerlang suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh hasil kerja karyawan, dimana itu dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas ketika melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu.

Banyak faktor yang menentukan seberapa optimal kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor dari internal karyawan perusahaan itu sendiri yaitu kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting untuk diperhatikan di dalam setiap perusahaan. Sudut pandang karyawan terhadap situasi lingkungan kerjanya dan perasaan puas atau tidak puas pada kondisi tersebut dapat mempengaruhi perilaku-prilaku yang karyawan tunjukan pada saat melakukan pekerjaan (Razak *et al.*, 2018). Banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dari banyak penelitian tersebut beberapa menyebutkan bahwa religiusitas dan *workplace spirituality* mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Religiusitas telah dianalisis mampu digunakan untuk memupuk perkembangan berbagai aspek kehidupan. Istilah religiusitas sering didefinisikan sebagai konsep yang memiliki makna pada penghormatan, pengabdian, dan keyakinan individu terhadap ketuhanan (Souiden & Jabeur, 2015). Basis literatur yang berkembang menunjukan adanya hubungan yang kuat antara religiusitas seseorang dengan kehidupan keseharian individu (Mathew *et al.*, 2018). Hal ini dapat menjadi acuan bahwa religiusitas mempunyai peran besar pada perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di lingkungan kerja.

Pada masa perusahaan modern seperti saat ini sangat langka perusahaan yang memperhatikan tentang religiusitas karyawannya, namun dalam beberapa kasus ada sedikit perusahaan yang sengaja menciptakan *workplace Spirituality* dengan tujuan mendukung karyawan untuk memiliki religiusitas yang tinggi. *Workplace spirituality* sendiri merupakan suatu konsep yang merujuk kepada seseorang yang terhubung dengan lingkungan kerjanya (Mukherjee & Sreeja, 2018). Upaya yang dilakukan oleh perusahaan berkaitan dengan *workplace spirituality* memiliki kemungkinan presentase yang berimbang antara berhasil dan tidak, karena dalam pelaksanaannya individu dengan perilaku yang terlihat religius belum tentu benar-benar memiliki tingkat religiusitas dan spiritualitas yang tinggi. Membangun konsep *workplace spirituality* didalam perusahaan diperlukan kepemimpinan yang paham dengan konsep religiusitas dan spiritualitas. Menurut (Belwalkar *et al.*, 2018), pemimpin dengan atribut spiritual mempengaruhi orang-orang di tempat kerja secara positif. Hal ini memberikan pandangan positif kepada karyawan, meningkatkan tingkat dedikasi mereka dan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan ketika karyawan hanya bekerja demi kehidupan ekonomi semata.

Fokus penelitian ini berada pada system religius Islamiyah yang diterapkan oleh PT.NITAMA. Perusahaan PT. NITAMA adalah salah satu perusahaan manufaktur yang cukup besar dan berlokasi di kota Madiun. PT NITAMA bergerak pada bidang jasa Pelapisan

Baja Tahan Karat (Galvanize) dan Kontruksi Baja Ringan. Menurut para karyawan yang bekerja di perusahaan PT. NITAMA, keunikan perusahaan ini ada pada systemnya. Hal itu dikarenakan perusahaan menonjolkan system religiusitas Islamiyah pada karyawan-karyawanya. Demi upaya mendukung system religiusitasnya, PT. NITAMA juga menggunakan konsep *workplace spirituality* yang sesuai dengan pedoman ajaran agama Islam. Perusahaan PT. NITAMA memulai system Islamiyahnya sejak dari awal perekrutan karyawan.

Penulis mendapat sumber informasi dari web resmi perusahaan www.nitama.co.id, didalamnya menunjukkan pada persyaratan *recruitment* calon karyawan tidak hanya harus mempunyai skill bidang yang dibutuhkan namun juga wajib beragama Islam, taat beribadah dan bisa membaca Al-Qur'an akan menjadi *point plus* pada saat proses penerimaan karyawan. Menurut Ardi (2024), selaku karyawan yang mengelola bidang SDM di perusahaan PT.NITAMA, untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan dan juga menjaga religiusitas mereka. Hal tersebut sejalan dengan system Islamiyah yang dianut perusahaan. PT. NITAMA mempunyai *reward* (1) umroh bagi karyawan-karyawan yang memiliki prestasi tinggi dalam pencapaian kerjanya. PT. NITAMA juga memiliki beberapa rutinitas yang wajib diikuti oleh semua karyawan diantaranya, Membaca dan belajar AL-Qur'an (2), Majelis Ilmu Setiap hari jum'at (3), Sholat lima waktu berjamaah di Masjid perusahaan (4). Perusahaan PT. NITAMA memiliki system religius yang sangat tinggi dan juga dapat dikatakan sangat disiplin apabila berhubungan dengan rutinitas kegiatan Islamiyah, namun perusahaan PT.NITAMA tetap memperhatikan kepuasan kerja para karyawanya. Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. NITAMA di kota Madiun yang mempunyai system organisasi Islamiyah yang sangat tinggi, sebagaimana sesuai dengan yang dilihat penulis saat melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini membuat penulis ingin melakukan penelitian terhadap system organisasi Islamiyah yang dilaksanakan oleh PT. NITAMA, Untuk mengetahui apa dampak dari system

terhadap kepuasan kerja karyawan dimana ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.

2. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk memberikan bukti empiris berkaitan dengan pengaruh religiusitas, *workplace spirituality*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. NITAMA. Penelitian ini juga mempunyai manfaat untuk memberikan informasi tambahan pada perusahaan PT. NITAMA juga pihak-pihak yang memiliki kepentingan didalam perusahaan untuk mengetahui seberapa besar dampak religiusitas karyawan dan *workplace spirituality* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dijadikan pertimbangan untuk menentukan mengambil kebijakan perusahaan di masa yang akan datang. Pada manfaat teoritisnya Implementasi ilmu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan melalui faktor-faktor dihasilkan dari religiusitas dan *workplace spirituality*, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagi sebuah perusahaan.

3. Kajian Pustaka

a) Religiusitas

Religiusitas adalah perilaku yang telah ada dengan penyertaan dan prinsip masing-masing ajaran yang tidak langsung terlihat (Mathew *et al.*, 2018). Religiusitas diwujudkan melalui sekelompok perilaku yang menampilkan nilai agama atau keyakinan seseorang. Sebagaimana dikutip (Fanani & Pebruary, 2019), religiusitas adalah bagian dari cara berpikir, ortodoksi, iman, keyakinan, kesalehan, pengabdian, dan kekudusan sebagai sinonim yang digunakan untuk religiusitas. Religiusitas disebutkan juga oleh (Razak *et al.*, 2018), sebagai bentuk komitmen yang tinggi atas praktik agama kepercayaan seseorang. Disimpulkan dari teori-teori tersebut religiusitas adalah perilaku yang menggambarkan seberapa besar ketaatan individu terhadap ajaran-ajaran dalam keyakinan dan kepercayaan telah dianut. Dimana semakin banyak ajaran-ajaran

keyakinan yang diamalkan maka semakin tinggi pula religiusitas yang dimiliki oleh individu tersebut. Penerapan religiusitas harus memperhatikan indikator-indikator sebagai bahan ukuran nilai kereligiusan individu. Beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur religiusitas individu adalah praktik agama, pengetahuan agama, dan keyakinan.

b) Workplace Spirituality

Definisi *workplace spirituality* dikemukakan oleh (Mukherjee & Sreeja, 2018), sebagai konsep yang diambil untuk menghubungkan diri dengan lingkungan melalui pekerjaannya. Definisi lain juga dikemukakan oleh (Ardana *et al.*, 2017), *workplace spirituality* merupakan penggabungan kecerdasan *EQ* dan *SQ* yang melandasi perilaku di tempat kerja dengan menghadirkan makna serta aspek-aspek kehidupan seperti integritas, kejujuran, semangat, kerjasama, etika, komitmen, loyalitas dan toleransi di lingkungan kerja. Konsep yang dimiliki *workplace spirituality* tidak hanya berkaitan dengan pendukung kegiatan religius namun juga memiliki arti sebagai pendukung dalam memaknai sebuah pekerjaan (Ardana *et al.*, 2017). Disimpulkan dari teori-teori tersebut *workplace spirituality* merupakan sebuah konsep yang diciptakan untuk mendukung religiusitas dan spiritualitas individu saat berada dalam lingkungan organisasi serta bertujuan agar setiap individu mampu memaknai setiap kegiatan yang dilakukan secara spiritual. *Workplace spirituality* memiliki beberapa indikator seperti, pekerjaan yang bermakna, budaya religius organisasi, keberadaan praktik agama, dan rasa kebersamaan dan keterhubungan antar individu, sebagai alat yang dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar spiritualitas yang dimiliki karyawan dan juga seberapa tinggi religiusitas karyawan.

c) Kepuasan kerja

Definisi kepuasan kerja menurut (Razak *et al.*, 2018), merupakan rasa, sikap dan pandangan umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur dari hasil evaluasi karyawan yang menimbulkan nilai positif atau negatif terhadap pandangan mereka tentang pekerjaan yang dilakukan (Ardana *et al.*, 2017). Definisi kepuasan kerja dinyatakan dengan lebih simpel oleh (Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018), kepuasan kerja adalah faktor yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan dan menimbulkan rasa nyaman ketika melakukan pekerjaannya. Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pekerja di dalam lingkungan kerja atau perusahaan, dimana ini berkaitan dengan segala aspek yang berhubungan pekerjaan serta dukungan suatu perusahaan terhadap para pekerja. Penilaian kepuasan kerja dapat dievaluasi menggunakan indikator-indikator seperti, rekan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan peraturan kerja yang dianut perusahaan atau organisasi.

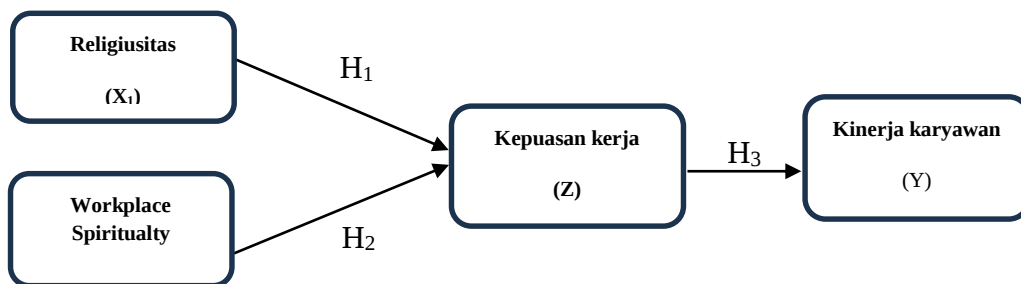
d) Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang bisa memaksimalkan kinerja secara konsisten ketika melaksanakan tugas dan kewajiban selama periode tertentu (Daud *et al.*, 2022). Kinerja karyawan memiliki karakteristik yang biasa digunakan oleh perusahaan terhadap para karyawan. Menurut (Rosita & Yuniati, 2016), kinerja mendapat pengaruh tinggi dari lingkungan kerja dan motivasi kerja. Penelitian lain menyebutkan manajemen yang efektif mampu menjaga hubungan baik antara atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan (Desi Indrawati, 2013). Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil evaluasi yang telah dilakukan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan dengan mengacu pada nilai-nilai yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dapat dievaluasi dengan mengukur indikator-indikatornya seperti,

kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan, kemampuan adaptasi kerja, motivasi, dan tanggung jawab pekerjaan.

4. Hipotesis

Melalui kajian teoritis dan empiris maka berikut kerangka dan hipotesa pada penelitian ini:



Sumber : Modifikasi penelitian George C. Mathew (2018); Thupili Sreeja (2023); dan Abdul Razak (2018).

Gambar 1. Kerangka Koseptual

H1 : Religiusitas mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : *Workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. NITAMA.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. NITAMA Jl. Tawang Suko, Kelurahan Sukosari, Kecamatan Kartoharjo, Kota Madiun. Waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan penelitian ini adalah 4 (empat) bulan. Penelitian ini mengambil populasi seluruh karyawan yang ada di PT. NITAMA, dimana seluruh karyawan berjumlah 65 orang. Menurut (Sugiyono, 2012) sampel merupakan bagian dari populasi sehingga karakteristik sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Pada PT. NITAMA terdapat sebanyak 65 karyawan yang terbagi menjadi 10 divisi yaitu divisi PPIC, Produksi I, Produksi II, Maintenance, Quality Control, Chemical Analyst, Finance, Office, Office boy, dan Security. Dari uraian tersebut populasi berjumlah 65 orang, maka peneliti membawa seluruh populasi yang ada sebagai sampel dari penelitian.

Sehingga disimpulkan bahwa jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh pegawai PT. NITAMA yang berjumlah 65 Karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner disebar secara online kepada responden dengan media *Google Form* kepada karyawan PT. NITAMA. Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur indikator setiap variabel. Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini yaitu religiusitas dan *workplace spirituality*. Untuk variabel dependen adalah kepuasan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi.

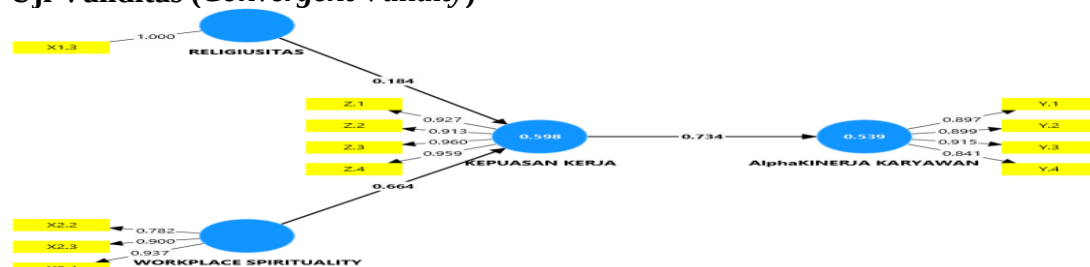
C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data dalam penelitian ini meliputi analisis karakteristik karyawan PT. NITAMA. Analisis ini bersumber dari kuisisioner yang telah disebar kepada seluruh karyawan PT. NITAMA sebanyak 65 (enam puluh lima) data. Seluruh data tersebut telah terisi dengan lengkap oleh karyawan PT. NITAMA. Analisis meliputi rangkuman jawaban kuisisioner yang telah terisi.

2. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas (*Convergent Validity*)



Gambar 2. *grapichal output uji outer model*

Sumber : Hasil *SmartPLS* Data Primer dioah Tahun 2024

Tabel 1. Hasil Outer Loading Factor

	RELIGIUSITAS	WORKPLACE SPIRITUALITY	KEPUASAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
R.3	1.000			
WS.2		0.782		
WS.3		0.900		
WS.4		0.937		
KK.1				0.897
KK.2				0.899
KK.3				0.915
KK.4				0.841
KNK.1			0.927	
KNK.2			0.913	
KNK.3			0.960	
KNK.4			0.959	

Sumber : Hasil *SmartPLS* Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh dengan mengeliminasi beberapa pernyataan indikator yang tidak valid. Maka nilai pada tabel diatas sudah memenuhi kriteria *convergent validity* sesuai dengan syarat nilai $> 0,7$. Tabel 1 menunjukan nilai pernyataan indikator pada variabel religiusitas, *workplace spirituality*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan telah dikatakan valid dengan nilai $> 0,7$ (Latan & Noonan, 2017).

Uji Realibilitas***Composite Reliability*****Tabel 2. Nilai Cronbach's Alpha**

Variabel	<i>Composite realibility</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>keterangan</i>
Religiusitas (X1)	0.920	0.911	Reliabel
<i>Workplace spirituality</i> (X2)	0.957	0.956	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.942	0.934	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.912	0.851	Reliabel

Sumber : Hasil *SmartPLS* Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2 hasil output *SmartPLS* menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* untuk semua konstruk berada diatas nilai $> 0,7$. Maka nilai-nilai yang dihasilkan tersebut memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan (Latan & Noonan, 2017).

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)**Uji *R-square* (R2)****Tabel 3. Hasil Uji *R-square* (R2)**

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.539	0.531
Kepuasan Kerja (Z)	0.598	0.585

Sumber : Hasil *SmartPLS* Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil nilai *R-square* pada tabel 3 menunjukkan bahwa kemampuan variabel X1 dan X2 dalam menjelaskan Z sebesar 53 % artinya dikatakan sedang. Nilai *R-square* juga menunjukkan bahwa kemampuan X1 dan X2 untuk menjelaskan Y melalui Z sebesar 59 % dinyatakan sedang (Latan & Noonan, 2017).

Uji Indirect Effect

Tabel 4 Nilai Specific Indirect Effect

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
RELIGIUSITAS -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.135	0.135	0.104	1.295	0.195
WORKPLACE SPIRITUALITY -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.487	0.493	0.108	4.494	0.000

Sumber : Hasil SmartPLS Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan menunjukkan nilai indirect effect pada variabel X1 -> Z -> Y p-value 0,195 > 0,05, maka dapat dikatakan variabel kepuasan kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan. Hasil untuk indirect effect variabel X2 -> Z -> Y nilai p-value 0,000 < 0,05, artinya variabel kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh variabel workplace spirituality terhadap kinerja karyawan (Latan & Noonan, 2017).

Uji Hipotesis

Path Coefficient

Tabel 5 Hasil Path Coefficient Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
RELIGIUSITAS -> KEPUASAN KERJA	0.184	0.182	0.136	1.348	0.178
WORKPLACE SPIRITUALITY -> KEPUASAN KERJA	0.664	0.669	0.117	5.683	0.000
KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.734	0.737	0.090	8.117	0.000

Sumber : Hasil SmartPLS Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 5 Path coefficient di atas maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Data hasil uji menunjukkan nilai koefisien beta (β) atau original sample (O) religiusitas terhadap kepuasan kerja dengan nilai positif sebesar 0,204 dan t-statistik sebesar 1,400. Nilai tersebut menyatakan bahwa t-statistik tidak signifikan. Hal tersebut mengacu pada nilai t-statistik $< 1,96$ dengan p-value $> 0,05$, dengan begitu dapat dinyatakan bahwa hipotesis ditolak.
2. Data hasil uji menunjukkan nilai koefisien beta (β) atau original sample (O) workplace spirituality terhadap kepuasan kerja dengan nilai positif sebesar 0,651 dan t-statistik sebesar 4,252. Nilai tersebut menyatakan bahwa t-statistik signifikan. Hal tersebut mengacu pada nilai t-statistik $> 1,96$ dengan p-value $< 0,05$, dengan begitu dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima.
3. Data hasil uji menunjukkan nilai koefisien beta (β) atau original sample (O) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif sebesar 0,863 dan t-statistik sebesar 9,538. Nilai tersebut menyatakan bahwa t-statistik signifikan. Hal tersebut mengacu pada nilai t-statistik $> 1,96$ dengan p-value $< 0,05$, dengan begitu dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji penelitian analisis pengaruh religiusitas dan *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada PT. NITAMA di kota madiun , dapat ditarik kesimpulan Religiusitas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan PT. NITAMA di kota madiun. pernyataan tersebut menunjukkan karyawan dengan tingkat religiusitas yang tinggi tidak serta merta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan saat bekerja, karyawan pada tingkat religiusitas yang tinggi memiliki nilai positif lebih dibandingkan karyawan dengan tingkat religiusitas rendah atau tidak religius. *Workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. NITAMA di kota Madiun. pernyataan tersebut menunjukkan bahwa konsep workplace spirituality yang diterapkan perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan saat berada di dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. NITAMA di kota Madiun. pernyataan tersebut menunjukkan kepuasan kerja karyawan berbanding lurus dengan kinerja karyawan PT. NITAMA. Artinya karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi mampu menghasilkan kualitas kinerja karyawan yang tinggi pula. Pada penelitian ini pengaruh tidak langsung terhadap variabel mediasi yaitu kepuasan kerja, dalam mediasi religiusitas terhadap kinerja karyawan PT. NITAMA disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki peran. Berbeda dengan pengaruh tidak langsung dalam mediasi variabel *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan PT. NITAMA disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran atau dikatakan berperan dalam memediasi pengaruh variabel *workplace spirituality* dan kinerja karyawan.

E. Saran

Saran yang diberikan untuk pada penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih mengeksplorasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan seperti fleksibilitas kerja, kompensasi kerja atau system kebijakan kerja di era modern. Penelitian di masa yang akan datang dapat memperluas cakupan sampel dan populasi penelitian untuk menilai perbandingan hasil dan temuan yang lebih umum mengenai kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- L., Putra, R. S., Wijoyo, H., Ari-Yanto, A., & Jihadi, M. (2022). The effect of digital marketing, digital finance and digital payment on finance performance of indonesian smes. *International Journal of Data and Network Science*, 6(1), 37–44. <https://doi.org/10.5267/J.IJDNS.2021.10.006>
- Desi Indrawati, A. (2013). Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No., 135–142.
- Latan, H., & Noonan, R. (2017). Partial least squares path modeling: Basic concepts, methodological issues and applications. *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*, 1–414. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3>
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia.

In *Zahir Publishing* (Issue 39).

- Mathew, G. C., Prashar, S., & Ramanathan, H. N. (2018). Role of spirituality and religiosity on employee commitment and performance. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 16(3), 302–322. <https://doi.org/10.1504/IJICBM.2018.090913>
- Mukherjee, U., & Sreeja, T. (2018). Impact Of Leader Emotional Displays And Emotional Contagion at work in India: An In Class Experiential Activity Human Resource Management View project Employee well being View project. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* ISSN, 7(8), 67–73. www.ijbmi.org
- Rosita & Yuniati, 2016. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Digital Repository Universitas Jember*, 5, 1–20.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).