

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Abad 21 ditandai oleh globalisasi dan perubahan mendasar dalam kehidupan manusia. Perusahaan perlu berani menghadapi perubahan, memenangkan persaingan, dan memiliki staf berkinerja tinggi untuk memaksimalkan hasilnya. Sumber daya manusia yang berkinerja optimal menjadi kunci dalam mengoptimalkan sumber daya seperti uang, proses, dan mesin.¹

Kinerja karyawan yang baik mencakup menyelesaikan tugas dengan tingkat kualitas yang tinggi, mematuhi tenggat waktu, dan mencapai tujuan organisasi. Kinerja diukur dari hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas barang atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seorang pegawai.² Kinerja merujuk pada hasil atau tingkat keberhasilan individu seiring berjalannya waktu dalam melaksanakan aktivitas, yang dapat terkait dengan standar kerja, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan.³

Kepemimpinan memiliki dampak pada kinerja staf dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan eksternal.⁴ Hubungan antara pemimpin (pemimpin) dan mereka yang dipimpin (pengikut) digambarkan sebagai kepemimpinan, dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan pengikut berdampak pada seberapa banyak pengikut memenuhi tujuan atau harapan.⁵ Salah satu paradigma kepemimpinan adalah kepemimpinan spiritual, yang mendorong pergeseran dari model kepemimpinan yang menekankan nilai dan minat ke model yang menekankan nilai dan tujuan.⁶

¹ Sundoro Yekti, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur', *JurnalParadigma*, 1.3 (2017), 336-356

² K. W. Luthan and S.M. Sommer, 'The Impact of High Performance Work on Industry-Level Outcomes', 2005, 327-45.

³ Iwan Kurnia and others, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas', *Agora*, 6.2 (2018) .

⁴ Sodik Satriani, 'Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Serta Gaya KEPEMIMPINAN', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2020.

⁵ Rani Mariam, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening, 2009. (Doctoral Dissertation, UNDIP)

⁶ Nurgazali, 'Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Dan

Selanjutnya, spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan saat ini. Spiritualitas adalah komponen yang dapat memengaruhi kepribadian seseorang, menghasilkan Spiritualitas dan etos kerja saling terkait.⁷ Spiritualitas bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan yang merasa bahagia akan menjadi lebih produktif di lingkungan kerja.⁸ Pernyataan ini akurat: emosi dan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka memiliki dampak pada diri mereka sendiri dan organisasi.⁹

Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya menikmati dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, yang tercermin dalam kinerja yang tinggi. Di sisi lain, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat mengurangi motivasi dan menghasilkan kinerja yang rendah. Kepuasan kerja adalah keadaan perilaku yang tenang, dan memberikan nilai dan makna pada pekerjaan.¹⁰ emosional positif yang dipicu oleh pandangan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja mereka.¹¹ Kepuasan kerja adalah evaluasi positif terhadap pekerjaan seseorang berdasarkan penilaian terhadap atribut-atributnya.¹²

Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene= The Effect of Spirituality in The Workplace and Spiritual Leadership on The Performance of Workers in The Production Part of Pt. Makassar Tene', Doctoral Dissertation (Makassar: Universitas Hasuddin, 2021).

⁷ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management* (Bandung: PT Mizan Publika, 2009), 1.

⁸ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research* (Yogyakarta: Deepublish, 2016).

⁹ Putu Agus Erik Sastra Wirawan, 'Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali', *Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 3.1 (2016), 12–26.

¹⁰ M. Arrafiqur Rahman, 'Perilaku Spiritual dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit', *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 4.1 (2015), 19-30 .

¹¹ Ivan Aris Setiawan and Imam Ghozali, *Akuntansi Keperilakuan: Konsep Dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*, ed. 1 (Semarang: Universitas Diponegoro, 2006), viii.

¹² Marjorie A Robbins and others, 'Misinterpreting the Therapeutic Effects of Small Interfering RNA Caused by Immune Stimulation.', *Human Gene Therapy*, 19 10 (2008), 991–99 <<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:14215146>>.

Berdasarkan kesimpulan penelitian Nurgazali, Spiritualitas tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan pada kepuasan kerja.¹³ Menurut Listya A.Z. juga menemukan adanya hubungan yang menguntungkan antara spiritualitas tempat kerja dan kepuasan kerja.¹⁴ Sedangkan dalam penelitian Fatima et al.¹⁵ Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *Workplace Spirituality* merupakan prediktor kuat Kepuasan Kerja. Nilai-nilai intrinsik juga ditemukan memoderasi hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan kepuasan kerja sedemikian rupa sehingga hubungan ini menjadi lebih kuat dengan adanya karyawan yang memiliki nilai-nilai intrinsik yang tinggi. Nilai ekstrinsik juga memoderasi hubungan *Workplace Spirituality* dan *Job Satisfaction* namun dampaknya negatif. Implikasi terakhir untuk manajer dibahas dan arah penelitian masa depan diberikan.

Nilai intrinsik sebagaimana disebutkan pada alinea di atas, dapat dijelaskan bahwa karyawan yang cenderung ke arah orientasi kerja intrinsik haus akan prestasi dan berusaha keras untuk menemukan makna dalam pekerjaan mereka. Mereka menghargai situasi kerja yang dapat meningkatkan keterampilan mereka dan memberi mereka rasa kompetensi.¹⁶ Tangga peningkatan karir dianggap penting oleh karyawan tersebut jika sesuai dengan kebutuhan intrinsik mereka (De Vos, Buyens, & Schalk, 2003).¹⁷ Sedangkan nilai-nilai ekstrinsik, dapat dijelaskan bahwa orientasi nilai ekstrinsik mencondongkan seorang karyawan ke arah pencapaian imbalan ekstrinsik. Karyawan seperti itu menganggap pekerjaan mereka layak jika itu memastikan keuntungan materi seperti gaji, keamanan, dan promosi. Mereka menghargai keuntungan ekonomi atas kebermaknaan kerja.¹⁸

Penelitian lain tentang dampak spiritualitas dalam pekerjaan

¹³ Nurgazali.

¹⁴ ARSY ZELA LISTYA, 'Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS ' (Universitas Islam Indonesia, 2017).

¹⁵ Tasneem Fatima and others, 'Workplace Spirituality and Job Satisfaction: Moderating Role of Intrinsic and Extrinsic Values', *Jurnal Paradigms*, 11.1 (2017), 58–66 <<https://doi.org/10.24312/paradigms110110>>.

¹⁶ Fatima and others.

¹⁷ Ans De Vos, Dirk Buyens, and René Schalk, 'Psychological Contract Development During Organizational Socialization: Adaptation to Reality and the Role of Reciprocity', *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 537-559 .

¹⁸ Fatima and others, 58-66

terhadap kinerja di Perusahaan Mesin Arak di India membagi konsep spiritualitas dalam pekerjaan menjadi tiga aspek, yaitu dalam konteks pekerjaan itu sendiri, pada tingkat karyawan, dan pada tingkat organisasi pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga aspek spiritualitas dalam lingkungan kerja tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan.¹⁹ Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Moh Rifqi Khairul Umam menyimpulkan bahwa praktik spiritualitas dalam Workplace Spirituality tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterkaitan antara Workplace Spirituality dan kinerja karyawan masih belum banyak dieksplorasi, sehingga menjadi sebuah potensi topik penelitian di masa yang akan datang.²⁰

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Irkhani dan rekan-rekannya, Budaya Kerja Islami memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan dalam bekerja.²¹ Namun, Budaya Kerja Islami tidak memiliki dampak pada motivasi kerja; dan demikian pula, kompetensi sumber daya manusia (SDM) tidak berpengaruh terhadap tingkat motivasi dalam bekerja.²²

Temuan dari penelitian yang dilaksanakan oleh Fadhlurrohman dan rekan-rekannya menunjukkan bahwa etika kerja Islami dan budaya organisasi Islami memiliki dampak positif terhadap kinerja para pegawai.²³ Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ridluan M, menyimpulkan bahwa hubungan antara Budaya Kerja Islami dan Produktivitas Kerja Karyawan tidak terlalu

¹⁹ Hoda Javanmard, Abass Nami, and Masoud Haraghi, Survey The Relationship Between Job Satisfaction and Workplace Spirituality, *Arabian Journal of Business and Management Review*, 2014, iii., 68-75

²⁰ Moh Rifqi Khairul, Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality an Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam, *BISNIS*, 2017, v, 23

²¹ Nafis Irkhani, Kurnia Soleh, and Edy Sulistiyo, 'The Effect of Wages, Islamic Work Culture and Religiosity on Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable', *Jurnal Syntax Transformation*, 2021, 1598-1609 .

²² Niken Ayu Safitri and Mohammad Soleh, 'Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora', *Mabny Journal of Sharia Management and Business*, 2022, 88-98. .

²³ Ahnaf Fadhlurrohman and Fuad Mas'ud, 'The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance', 2022, 9327-9336 .

signifikan.²⁴

Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga peningkatan kinerja karyawan berhubungan langsung dengan peningkatan kepuasan kerja. Studi sebelumnya telah mengindikasikan bahwa tingkat kebahagiaan dalam pekerjaan meningkatkan kinerja para karyawan.²⁵

Berdasarkan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Ridluan M, kesimpulannya adalah bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan di Villa Buana Meteseh Tembalang Semarang memiliki dampak yang kurang signifikan.²⁶ Penelitian lain yang dilakukan oleh Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. juga mencapai kesimpulan serupa, yakni bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki dampak pada Produktivitas Kerja Karyawan.²⁷

Hasil observasi awal seksi HRD CV. Mubarakfood Citra Delicia (MCD) mengungkapkan bahwa penurunan kinerja disebabkan oleh rasa bosan yang dialami sebagian karyawan. Keadaan seperti itu sering mengakibatkan penurunan komitmen, kepuasan, dan kinerja karyawan. Mengadopsi spiritualitas dalam lingkungan kerja untuk staf adalah salah satu cara untuk mengatasi masalah ini.

Hingga saat ini, belum ada penelitian yang menginvestigasi peran Kepuasan Kerja sebagai perantara antara Spiritualitas dalam Pekerjaan dan Budaya Kerja Islami terhadap kinerja. Dari konteks yang telah diuraikan sebelumnya, penulis tertarik untuk mengkaji dampak Spiritualitas dalam Pekerjaan dan Budaya Kerja Islami terhadap kinerja karyawan di CV. Mubarakfood Cipta Delicia (MCD).

²⁴ Muhamad Ridluan, 'Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islami (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di Villa Buana Meteseh Tembalang', 2018.

²⁵ Tabassum and others, *The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Employees: A Case of Commercial Banks in Punjab City, Pakistan*, 2016, 17 .

²⁶ Ridluan.

²⁷ Ni Made Dwi Puspitawati and Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, 'How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels', *International Journal of Applied Business and International Management*, 6.2 (2021), 25–32 <<https://doi.org/10.32535/ijabim.v6i2.1168>>.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD).
2. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD).
3. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja islami di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD).
4. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja islami terhadap kinerja pada karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD).
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD).
6. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja sebagai mediator antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD).
7. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja sebagai mediator antara budaya kerja islami terhadap kinerja Karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD).

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang peneliti paparkan yaitu:

1. Menguji secara empiris pengaruh spiritualitas dalam pekerjaan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD).
2. Menguji secara empiris pengaruh spiritualitas dalam lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD).
3. Menguji secara empiris pengaruh budaya kerja islami terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD).
4. Menguji secara empiris pengaruh budaya kerja islami terhadap kinerja pada karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD).
5. Menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD).
6. Menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja sebagai mediator antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD).
7. Menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja sebagai

mediator antara budaya kerja islami terhadap kinerja Karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia (MCD).

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi berarti dalam ranah ilmu ekonomi syariah, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu menyediakan referensi dan bahan acuan bagi penelitian berikutnya, terutama dalam konteks penelitian yang berfokus pada upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Perusahaan:

1) Peningkatan Kinerja Karyawan

Dengan memahami bahwa spiritualitas di tempat kerja dan budaya kerja Islami dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, perusahaan dapat menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan.

2) Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Lebih Baik

Penelitian ini dapat membantu perusahaan memahami bagaimana faktor spiritualitas dan budaya kerja Islami dapat berkontribusi pada kepuasan kerja, sehingga dapat mengarah pada perekrutan, pengembangan, dan retensi karyawan yang lebih baik.

3) Penciptaan Lingkungan Kerja yang Positif

Dengan memahami hubungan antara spiritualitas dan budaya kerja Islami dengan kinerja karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan memperkuat nilai-nilai etika yang relevan.

4) Pengurangan Stres dan *Burnout*

Penelitian ini dapat membantu perusahaan menyadari pentingnya mendukung kesejahteraan spiritual karyawan, yang dapat membantu mengurangi tingkat stres dan risiko *burnout*.

5) Peningkatan Reputasi Perusahaan

Perusahaan yang peduli terhadap aspek spiritualitas dan budaya kerja Islami dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan citra dan reputasi mereka

sebagai tempat kerja yang ramah dan berpikiran maju.

b. Manfaat bagi Karyawan:

1) Peningkatan Kepuasan Kerja

Penelitian ini dapat membantu karyawan memahami pentingnya spiritualitas di tempat kerja dan budaya kerja Islami dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

2) Pengakuan Nilai Individu

Adanya perhatian terhadap spiritualitas dan budaya kerja Islami dapat membantu karyawan merasa diakui dan dihargai dalam lingkungan kerja, sehingga memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan.

3) Peningkatan Kesejahteraan Psikologis

Karyawan cenderung mengalami kesejahteraan psikologis yang lebih baik ketika spiritualitas mereka diakui dan dihargai di tempat kerja, sehingga membantu mengurangi tingkat stres dan ketidakpuasan.

4) Dukungan Pengembangan Karir

Perusahaan yang memahami hubungan antara spiritualitas, budaya kerja Islami, dan kinerja karyawan cenderung lebih cermat dalam memberikan dukungan untuk pengembangan karir karyawan.

5) Harmoni Kerja-Kehidupan

Mengakui aspek-aspek spiritualitas di lingkungan kerja dapat berperan dalam menciptakan harmoni antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi para karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan secara keseluruhan.

E. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja

Spiritualitas di tempat kerja adalah upaya mencari pemahaman yang bermakna, holistik, dan mendalam tentang eksistensi diri dan hubungan transenden. Penting untuk dicatat bahwa agama dan spiritualitas tidak identik. Spiritualitas diartikan sebagai perasaan manusia yang bersifat pribadi, inklusif, dan universal, yang berdiri sendiri dari ritual, agama, atau tradisi tertentu.²⁸

²⁸ Leslie J Francis, Williams And, and Mandy Robbins, 'Church

Berdasarkan penelitian Nurgazali²⁹, Listya A.Z,³⁰ Fatima et al.³¹ menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis diuraikan sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Taliziduhu, budaya kerja merujuk pada serangkaian konsep dasar atau program mental yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi dan kerjasama di antara anggota suatu kelompok manusia.³² Budaya kerja bersifat stabil dari waktu ke waktu, tetapi tidak pernah statis.³³ Budaya kerja melibatkan elemen-elemen seperti otonomi individu, struktur, dukungan, identitas, penghargaan kinerja, toleransi konflik, dan toleransi risiko. Dengan demikian, budaya kerja Islami diharapkan memiliki sifat-sifat yang mampu memotivasi, dinamis, dan mendorong kepemimpinan yang dinamis. Pekerja dalam konteks ini diharapkan untuk menyadari potensi dan kekuatan yang diberikan Allah kepada mereka, seperti kreativitas, akal, pemikiran orisinal, bakat khusus, kemampuan menggunakan alat-alat tertentu, dan lain sebagainya. Ini merujuk pada konsep budaya kerja dalam perspektif Islam.³⁴

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Irkhani³⁵,

Attendance, Implicit Religion and Belief in Luck: The Relationship between Conventional Religiosity and Alternative Spirituality among Adolescents', 2008, 239–54 <<https://doi.org/10.1558/imre.vlli3.239>>.

²⁹ Nurgazali.

³⁰ ARSY ZELA LISTYA, 'Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS ' (Universitas Islam Indonesia, 2017).

³¹ Tasneem Fatima and others, 'Workplace Spirituality and Job Satisfaction: Moderating Role of Intrinsic and Extrinsic Values', *Jurnal Paradigms*, 11.1 (2017), 58–66 <<https://doi.org/10.24312/paradigms110110>>.

³² Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 208

³³ Stephen P. Robbin, *Organization Behavior In Education*, Fourth Edition (Jakarta: PT. Pos Indonesia, 1998).

³⁴ Ahlami, 'Budaya Kerja Menurut Perspektif Islam', [Http://Haslizaali.Blogspot.Com/2009/12/Budaya-Kerja-Menurut-Perspektif-Islam.Html](http://Haslizaali.Blogspot.Com/2009/12/Budaya-Kerja-Menurut-Perspektif-Islam.Html), 2003.

³⁵ Nafis Irkhani, Kurnia Soleh, and Edy Sulistiyo, 'The Effect of

Fadhlorrohman dkk.³⁶ menunjukkan bahwa budaya kerja islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis diuraikan sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja islami terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada hasil atau keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau tindakan dalam suatu pekerjaan atau profesi selama periode waktu tertentu.³⁷ Kinerja adalah evaluasi yang mencakup jumlah keseluruhan dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁸

Menurut hasil penelitian Hidayatul Husnah³⁹ Hoda Javanmard dkk⁴⁰ menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis diuraikan sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja islami harus dilakukan dengan bijak dan sesuai konteks, menghormati keberagaman dan kebutuhan individu karyawan. Selain itu, evaluasi kinerja harus tetap didasarkan pada pencapaian hasil dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Gibson mengemukakan bahwa kinerja

Wages, Islamic Work Culture and Religiosity on Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable', *Jurnal Syntax Transformation*, 2021, 1598-1609 .

³⁶ Ahnaf Fadhlorrohman and Fuad Mas'ud, 'The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance', 2022, 9327-9336 .

³⁷ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2009).

³⁸ Dickdik Sodikin, Djaka Permana, and Adia Suhenda, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba, 2017).

³⁹ Khusnah, Hidayatul. "Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan." *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi* 17.1 (2020).

⁴⁰ Hoda Javanmard, Abass Nami, and Masoud Haraghi, Survey The Relationship Between Job Satisfaction and Workplace Spirituality, *Arabian Journal of Business and Management Review*, 2014, iii., 68-75

merupakan hasil atau dampak dari pekerjaan yang terhubung dengan tujuan organisasi, mencakup aspek-aspek seperti kualitas, efisiensi, dan efektivitas lainnya.⁴¹

Menurut hasil penelitian Fadhlorrohman dkk.⁴² Radyasasmita dkk⁴³

menunjukkan bahwa budaya kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis diuraikan sebagai berikut:

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja islami terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga peningkatan kinerja karyawan berhubungan langsung dengan peningkatan kepuasan kerja. Studi sebelumnya telah mengindikasikan bahwa tingkat kebahagiaan dalam pekerjaan meningkatkan kinerja para karyawan.⁴⁴

Berdasarkan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Ridluan M⁴⁵ Asmawiyah dkk⁴⁶ menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis diuraikan sebagai berikut:

H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Spiritualitas di Tempat terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dapat dilihat dari berbagai aspek.

⁴¹ James L. Gibson and others, *Organizations* (New York: McGraw-Hill, 2012).

⁴² Ahnaf Fadhlorrohman and Fuad Mas'ud, 'The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance', 2022, 9327-9336 .

⁴³ Radyasasmita, Andika, et al. "Analisis pengaruh budaya kerja islam dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kementerian agama sidoarjo". *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, vol. 5, no. 1, 2022, p. 120-129. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v5n1.p120-129>

⁴⁴ Tabassum and others, *The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Employees: A Case of Commercial Banks in Punjab City, Pakistan*, 2016, 17 .

⁴⁵ Ridluan.

⁴⁶ Asmawiyah, Asmawiyah, Afiah Mukhtar, and Nurjaya Nurjaya. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Mirai Management* 5.2 (2020).

Berdasarkan hasil penelitian, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Nurgazali⁴⁷, Listya A.Z,⁴⁸ dan Ridluan M⁴⁹, Asmawiyah dkk⁵⁰ menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis diuraikan sebagai berikut:

H6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan spiritualitas di tempat kerja kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Budaya kerja islami menekankan pentingnya menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja yang penuh dengan saling menghormati dan saling mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, karyawan cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Irkhani⁵¹, Fadhlurrohman dkk.⁵² dan Ridluan M⁵³ Asmawiyah dkk⁵⁴

⁴⁷ Nurgazali.

⁴⁸ Arsy Zela Listya, 'Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS ' (Universitas Islam Indonesia, 2017).

⁴⁹ Ridluan.

⁵⁰ Asmawiyah, Asmawiyah, Afiah Mukhtar, and Nurjaya Nurjaya. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Mirai Management* 5.2 (2020).

⁵¹ Nafis Irkhani, Kurnia Soleh, and Edy Sulistiyo, 'The Effect of Wages, Islamic Work Culture and Religiosity on Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable', *Jurnal Syntax Transformation*, 2021, 1598-1609 .

⁵² Ahnaf Fadhlurrohman and Fuad Mas'ud, 'The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance', 2022, 9327-9336 .

⁵³ Ridluan.

⁵⁴ Asmawiyah, Asmawiyah, Afiah Mukhtar, and Nurjaya Nurjaya. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

menunjukkan bahwa budaya kerja islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis diuraikan sebagai berikut:

H7 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan spiritualitas di tempat kerja kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti ingin mengidentifikasi proses dan mekanisme hubungan antar variabel penelitian berdasarkan landasan teori yang ada. Dalam hal ini yakni mengidentifikasi pengaruh dari spiritualitas di tempat kerja dan budaya kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan CV. Mubarokfood Cipat Delicia Kudus. Untuk itu, peneliti merangkumnya dalam lingkup penelitian sebagaimana berikut ini:

1. Variabel yang akan diteliti
 - a. Variabel eksogen (*independent variable*), yakni spiritualitas di tempat kerja, dan budaya kerja islami.
 - b. Variabel intervening (*intervening variable*), yakni kepuasan kerja.
 - c. Variabel endogen (*dependent variable*), yakni kinerja karyawan
2. Populasi dan subjek penelitian

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau minat yang ingin diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini populasinya mencakup seluruh karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD) yang berjumlah 140 pekerja. Teknik yang digunakan adalah *non-probability sampling* yaitu, pemilihan elemen populasi tidak menggunakan proses secara acak (random), sehingga sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu atau berdasarkan alasan kemudahan saja. Jenis *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang berdasarkan pertimbangan atau tujuan tertentu. Penelitian ini mengambil sampel dari seluruh karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD), yang berjumlah 140 orang. Karena populasinya lebih dari 100, karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga pengambilan sampel didasarkan pada rumus Isaac dan

Karyawan." *Jurnal Mirai Management* 5.2 (2020).

Michael, yang telah disajikan dalam tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5%, adalah 103 sampel.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak lepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan yang relevan dan dapat dijadikan referensi. Studi ini meliputi:

Tabel 1.1
Data Penelitian Terdahulu

No	Judul Artikel dan Pengarang	Tujuan Penelitian / Metode Penelitian/ Populasi dan Sampel	Hasil dan Bahasan
1	<i>The Effect of Work Satisfaction and Work Spirituality on Performance through Organizational Commitments: a Quantitative Approach to College Lecturers in Ternate, Indonesia.</i> Zainal Abidin Marasabessya*, Subagyo Adamb, Cholichul Hadic, a Postgraduate School, Universitas Airlangga, Indonesia, b,c Universitas Airlangga, Indonesia. Email: a*zainalm59@gmail.com	Menguji dampak kepuasan kerja, spiritualitas kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja, serta dampak komitmen organisasi terhadap spiritualitas kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengukur dengan akurat. Data yang digunakan adalah data cross-sectional yang dikumpulkan pada satu titik waktu. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) melalui aplikasi AMOS. Hipotesis diuji, dan Sobel Test digunakan untuk mengevaluasi pengaruh mediasi. Populasi dan sampel: Dosen Perguruan Tinggi di Kota Ternate (IAIN dan Unkhair)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja, tetapi spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja ketika terkait dengan kepuasan kerja karyawan, dan juga memperkuat dampak positif spiritualitas kerja pada kinerja karyawan.
2	<i>The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance. International Journal of Scientific and Technology Research,</i>	Menganalisis keterkaitan antara kepuasan kerja, motivasi, serta komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan. Namun, ketika dianalisis secara terpisah,

	<p>Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing</p>	<p>bebasnya adalah Kepuasan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3), sementara variabel dependennya adalah Kinerja (Y). Populasi dan sampel: Populasi penelitian terdiri dari 90 karyawan di STIE Mandala Jember, termasuk karyawan tetap dan tidak tetap. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil terdiri dari 55 responden, namun hanya 50 responden yang kemudian dianalisis.</p>	<p>kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sementara motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan. Kesimpulan berdasarkan uji statistik adalah sebagai berikut: 1. Secara simultan kepuasan kerja (X1), motivasi (X2), dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Secara parsial kepuasan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Secara parsial motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
<p>3</p>	<p><i>The Effect of Competency, Motivation, and Organizational Culture on The Employee Performance at The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia</i></p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja, motivasi terhadap kinerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja; dan pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan manajer SDM dan karyawan hotel, studi literatur untuk data sekunder, serta observasi langsung objek penelitian. Populasi dan sampel: Penelitian ini terbatas pada staf front liner, yang terdiri dari 18 staf front office, 20 staf housekeeping dan laundry, dan 28 staf makanan dan minuman,</p>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 2. Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di The Jayakarta Hotel Bandung, meskipun belum mencapai tingkat maksimal (cukup/ sedang). 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di The Jayakarta Hotel Bandung, dengan tingkat yang cukup baik. 4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di</p>

		atau total 66 staf. Seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini (Arikunto, 2007:107).	The Jayakarta Hotel Bandung, dengan tingkat yang cukup baik. 5. Secara bersamaan, kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di The Jayakarta Hotel Bandung.
4	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha Suryana H.Achmad, Telkom University Lukman Anthoni1, Rahman Faisal2	Untuk mendapatkan deskripsi apakah lingkungan kerja serta budaya kerja Islam terdapat pengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan periode tahun 2018/2019 dengan metode kuantitatif asosiatif. Responden adalah karyawan perusahaan yang mengisi kuesioner sebagai instrumen penelitian. Peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk analisis data. Metode analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji autokorelasi (uji Durbin-Watson), koefisien korelasi, koefisien deter-minasi, dan analisis simultan sesuai dengan Imam Ghozali (2013: 110). Populasi dan sampel: Penelitian ini mendukung metodenya dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan PT AJS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja Islam secara terpisah berpengaruh pada kinerja karyawan. Secara bersama-sama, lingkungan kerja dan budaya kerja Islam berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa: 1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y). 2. Budaya kerja Islam (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y). 3. Lingkungan kerja (X1) dan budaya kerja Islam (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y).
5	<i>Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction.</i> Sih Darmi Astuti, Ali	Untuk menguji pengaruh kepemimpinan Islami dan budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode	Delapan hipotesis yang diajukan, enam hipotesis diterima. Kepemimpinan Islami dan budaya kerja Islami ditemukan tidak memiliki efek langsung

	Shodikin, Maaz Ud-Din	survei dengan menggunakan data primer	
6	<i>The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satis-faction, Organizational Commitment and Work Performance at Private Islamic Universities In The City of Medan</i> Jufrizen, Dedek K Gultom, Sunday Ade Sitorus, Maya Sari, M.Irfan Nasution	Penelitian ini berusaha untuk memberikan elaborasi empiris pada efek budaya organisasi dan etos kerja islami terhadap kepuasan kerja dosen tetap, komitmen organisasi dan prestasi kerja (survey di Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk mengumpulkan tanggapan responden terkait variabel-variabel budaya organisasi, etos kerja Islami, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja dosen.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Budaya organisasi dan etos kerja Islami berdampak langsung pada kepuasan kerja dosen. 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dosen. 3. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja dosen. 4. Komitmen organisasi antar dosen berpengaruh pada kinerja dosen. 5. Komitmen organisasi antar dosen dan etos kerja Islami berpengaruh pada komitmen organisasional dosen melalui kepuasan kerja dosen. 6. Etos kerja Islami dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja dosen melalui komitmen organisasi antar dosen dan kepuasan kerja dosen.
7	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Spiritualitas Kerja pada Kinerja melalui Organisasi Komitmen: Kuantitatif Pendekatan Dosen Perguruan Tinggi di Ternate, Indonesia. Zainal Abidin Marasabessya*, Subagyo Adamb, Cholichul Hadic	Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja dan implementasi integrasi komitmen organisasi terhadap pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja serta menguji komitmen organisasi terhadap pengaruh spiritualitas	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi secara signifikan

		<p>tempat kerja terhadap kinerja.</p> <p>Penelitian kuantitatif, menggunakan kuesioner yang disebar dan dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) untuk menguji hipotesis dengan aplikasi AMOS dan untuk mengetahui apakah pengaruh mediasi digunakan menggunakan Sobel Test</p> <p>Populasi dan sampel: Pegawai yang bekerja di perguruan tinggi negeri di Ternate yaitu IAIN dan Unkhair. Terdapat 340 kuesioner yang berhasil dikumpulkan</p>	<p>memetabolisme pengaruh positif spiritualitas kerja terhadap kinerja karyawan</p>
8	<p><i>The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance</i> Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan</p> <p><i>Quantitative descriptive study with explanatory research design</i></p> <p>Populasi dan sampel: Seluruh karyawan di STIE Mandala Jember baik pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap yang berjumlah 90 orang. Sampel yang diambil sebanyak 55 responden dan dianalisis 50</p>	<p>Kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial kepuasan kerja tidak signifikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel lain motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan</p>
9	<p><i>Workplace spirituality and job satisfaction</i> Freda Van Der Walt & Jeremias J. De Klerk</p>	<p>untuk mengetahui hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan sikap positif terkait pekerjaan, yaitu kepuasan kerja</p> <p>Populasi dan sampel: 600 pekerja kantor, dipilih dari dua organisasi di berbagai industri di Afrika Selatan.</p>	<p>Terdapat hubungan positif antara spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja. Temuan ini memperdalam pemahaman tentang peran spiritualitas pribadi dan organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Spiritualitas di tempat kerja memiliki peran penting dalam abad ke-21, dengan organisasi</p>

			yang berbasis spiritual cenderung menciptakan pengalaman kerja yang memuaskan bagi para pekerjanya.
10.	Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hidayatul Khusnah, S.Pd., M.Sc	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga ingin mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya. Penelitian kuantitatif, menggunakan kuesioner yang disebar dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan metoda alternatif Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software WarpPLS 3.0.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, namun tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian selanjutnya yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan terakhir yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H. Originalitas Penelitian

Peneliti melakukan replikasi penelitian yang dilakukan Hidayatul Khusnah, pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi, peneliti tidak menggunakan satu variabel yang digunakan Hidayatul Khusnah, yakni komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayatul Khusnah, menggunakan 3 variabel independen, dan satu variabel dependen dengan menggunakan WarpPLS 3.0. sebagai alat analisisnya. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel intervening. Alat analisis yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan aplikasi program Smart PLS 3.2.9. Selain itu, terdapat pula perbedaan obyek penelitian yang mana penelitian Hidayatul Khusnah adalah karyawan di Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus.

I. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 1.2

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
1	Spiritualitas di Tempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Inner life</i> (Kehidupan batin) 2. <i>Meaningfull work</i> (Pekerjaan yang bermakna: aspek individual, dimana karyawan mencari makna dan tujuan mendalam dari pekerjaan yang dilakukan) 3. <i>Sense of community</i> (aspek hubungan dengan orang lain, dimana karyawan mencari perasaan terhubung dengan orang lain di lingkungan kerja) 4. <i>Alignment with organizational values</i> (Penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi: aspek organisasi, dimana pegawai mencari kesamaan nilai antara dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja). 5. <i>Sense of contribution to</i> 	<p><i>Inner life</i> (Kehidupan batin)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Doa adalah bagian penting dalam hidup saya 2. Nilai-nilai spiritualitas saya mempengaruhi keputusan yang saya buat 3. Pekerjaan saya berhubungan dengan tujuan penting dalam hidup saya 4. Pekerjaan saya adalah salah satu hal yang berarti dan membuat saya bahagia 5. Saya menikmati hidup saya waktu di kantor bersama rekan kerja 6. Saya merasa saya dan rekan kerja saling mendukung 7. Saya menerapkan nilai-nilai perusahaan dalam kehidupan sehari-hari 8. Karyawan mendapatkan berbagai fasilitas pendukung sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan 9. Saya merasa menjadi bagian 	<p>Banuari, N., Dwipayani Bhastary, M., Novirsari, E., Rafiah Pakpahan, D., & Rejekiman Gea, S. (2023). The importance of work spirituality and the role of lmx on performance. In <i>Enrichment: Journal of Management</i> (Vol. 12, Issue 6).</p>

No	Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
		<p><i>society</i> (Rasa berkontribusi terhadap masyarakat)</p> <p>Milliman, Czapslewski dan Ferguson (2003), Ashmos&Dunchon,2000, Garcia-Zamor, J.C, 2003)</p>	<p>dari komunitas tempat saya bekerja (departemen, unit, dll)</p> <p><i>Sense of contribution to society</i></p> <p>10. Saya melihat hubungan antara pekerjaan saya dengan kesejahteraan sosial yang lebih besar di komunitas saya.</p>	
2	Budaya Kerja Islami	<p>Budaya Kerja Islami adalah penerapan iman, pikiran, zikir, dan ilmu untuk mencapai kebahagiaan, dengan Al Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW sebagai sumber inspirasi inti, yaitu akhlak.</p> <p>Dimensi Budaya Kerja Islami:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Profesional 2. Antusias 3. Sumber Daya Manusia yang berkualitas 4. Tawakal 5. Integritas 6. Berorientasi Bisnis 7. Kepuasan Pelanggan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan tugas sesuai standar teknis dan etika yang telah ditentukan 2. Semangat untuk berperan aktif dan mendalam pada setiap aktivitas kerja 3. Berperilaku baik sebagai individu dengan saling percaya, terbuka, adil, dan menghargai, yaitu menempatkan dan menghargai karyawan sebagai modal utama perusahaan. 4. Tawakal/Optimisme dengan upaya yang sungguh-sungguh atas hasil yang dicapai. 5. Konsisten sehingga dapat dipercaya dan senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis meskipun 	<p>Inayah, N., Kholiq Syafaat UIN Sunan Ampel Surabaya, A., Java, E., Novaria Misidiawati, D., Hariyadi, A., & Yuliani, E. (2019). The Islamic Working Culture of BRI Syariah and Its Influence on Employee Performance (Case Study at BRI Syariah Banyuwangi Branch). <i>Malia: Jurnal Ekonomi Islam</i>, 10, 269–285.</p>

No	Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
			<p>dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Tanggap dengan adanya peluang, dengan berfikir, dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaannya. 7. Kesadaran sikap untuk memuaskan pelanggan eksternal dan internal di lingkungan perusahaan. 	
3.	Kepuasan Kerja	<p>Menurut Robbins dan Judge (2008: 99), kepuasan kerja berarti perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang berasal dari hasil karakteristiknya. Di sisi lain, Davis dan Newstorm (2008: 105) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tentang perasaan karyawan untuk merasakan kebahagiaan untuk melakukan pekerjaannya.</p>	<p>The job itself (Pekerjaan itu sendiri)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja pada bidang yang sesuai dengan kemampuan 2. Menikmati pekerjaan saat ini <p>Payment (Pembayaran)</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Gaji sesuai dengan ekspektasi (harapan) 4. Gaji sesuai dengan beban kerja 5. Kesetaraan dalam pembayaran <p>Promotion (Promosi)</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Promosi untuk kemajuan 7. Promosi berdasarkan meritokrasi (sistem yang memberikan kesempatan kepada seseorang untuk memimpin berdasarkan kemampuan atau 	<p>Musadiq, A., & Utami, N. (2015). The Influence of Organizational Culture and Entrepreneurial Orientation on the Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee's Performance. In <i>European Journal of Business and Management</i> www.iiste.org ISSN (Vol. 7, Issue 2). Online. www.iiste.org</p>

No	Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
			<p>prestasi, bukan kekayaan, senioritas, dan sebagainya)</p> <p>Supervision (Pengawasan)</p> <p>8. Supervisor memberikan dukungan</p> <p>9. Supervisor memberikan bimbingan</p> <p>10. Supervisor memberikan solusi</p> <p>Co-Workers (Rekan Kerja)</p> <p>11. Mudah untuk bekerjasama dengan rekan kerja</p> <p>12. Bermitra dengan visi untuk maju</p> <p>13. Dukungan dari rekan kerja</p>	
4.	Kinerja Pegawai	<p>Irawan (2000: 588) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang konkret, dapat diamati dan dapat diukur sehingga dengan kata lain, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan beberapa standar tertentu. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja berarti hasil berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sebagai kapasitasnya. Di sisi lain, Sedarmayanti (2001: 260) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil</p>	<p>Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>)</p> <p>1. Sebagai seorang karyawan, saya dapat menggunakan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>2. Sebagai seorang karyawan, saya mampu mengerjakan berbagai hal secara mandiri dari waktu ke waktu</p> <p>Kuantitas Kerja (<i>Quantity of work</i>)</p> <p>3. Sebagai karyawan, saya mampu bekerja secara maksimal</p>	<p>Banuari, N., Dwipayani Bhastary, M., Novirsari, E., Rafiah Pakpahan, D., & Rejekiman Gea, S. (2023). The importance of work spirituality and the role of lmx on performance. In <i>Enrichment: Journal of Management</i> (Vol. 12, Issue 6).</p>

No	Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
		<p>dari karyawan, suatu proses manajemen dimana hasilnya dapat ditunjukkan secara konkret dan terukur (dibandingkan dengan standar tertentu). Dimensi Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>) 2. Kuantitas Kerja (<i>Quantity of work</i>) 3. Ketetapan Waktu (<i>Pomptnees</i>) 4. Efektivitas (<i>Efectivity</i>) 5. Kemandirian (<i>Independence</i>) 6. Komitmen (<i>Commitment</i>) (Robbins,2006)) 	<p>sepanjang jam kerja Ketetapan Waktu (<i>Pomptnees</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Sebagai seorang karyawan, saya dapat tiba di kantor tepat waktu. 5. Sebagai seorang karyawan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Efektivitas (<i>Efectivity</i>) 6. Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pekerjaan dengan cepat. 7. Dalam lingkungan kerja saya dapat mengatur kelompok kerja dan mengelola sumber daya yang tersedia. Kemandirian (<i>Independence</i>) 8. Sebagai pegawai saya mempunyai inisiatif dalam mengambil keputusan terkait penyelesaian tugas. 9. Sebagai pegawai, saya mempunyai pemahaman yang cukup tentang hubungan antara tugas jabatannya dengan jabatan lain di dalam atau di luar lingkup organisasi. Komitmen 	

No	Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
			(Commitment) 10. Sebagai seorang karyawan, saya dapat menganalisa setiap jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. 11. Tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan saya didokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan, prosedur, dan uraian tugas.	

J. Sistematika Penulisan

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan suatu kerangka sistematis dalam upaya untuk mempermudah pemahaman para pembaca terhadap konten penelitian. Kerangka sistematis penulisan yang diterapkan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini mencakup elemen-elemen seperti konteks latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, perumusan hipotesis penelitian, ruang lingkup penelitian, penelitian terdahulu, aspek kebaruan, merinci definisi operasional, dan struktur penulisan. Pada bagian ini, penelitian akan menjelaskan alasan-alasan atau faktor-faktor yang mendorong penulis dalam pemilihan judul penelitian. “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus”.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Mengulas teori-teori terkait manajemen sumber daya manusia, spiritualitas dalam lingkungan kerja, teori budaya kerja islami, teori kepuasan kerja, teori kinerja, dan merumuskan kerangka berpikir penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membicarakan metode penelitian dan pendekatan yang digunakan, menguraikan tentang variabel penelitian, mengidentifikasi populasi dan sampel penelitian, menjelaskan jenis

dan sumber data yang digunakan, menguraikan teknik pengumpulan data, menguraikan tentang instrumen penelitian dan metode pengukuran variabel, menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, serta mendiskusikan teknik analisis data yang diterapkan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menggambarkan secara rinci tentang karakteristik obyek penelitian, menyajikan data penelitian yang terperinci, melakukan pembahasan dan analisis data penelitian.

BAB V PENUTUP

Bagian ini memuat kesimpulan yang ditarik dari temuan penelitian yang telah dilakukan, serta memberikan rekomendasi atau saran kepada pihak-pihak yang terkait.

