

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman terhadap lokasi penelitian yaitu CV. Mubarakfood Cipta Delicia. Berikut akan dipaparkan gambaran umum tentang CV. Mubarakfood Cipta Delicia:

1. Identitas Perusahaan

Identitas Perusahaan yang dijadikan sebagai lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

Nama : CV. Mubarakfood Cipta Delicia
Alamat : Jl. Sunan Muria No. 33A Kudus, Jawa Tengah
Telepon : +62291432606 / 432633 · 085229432634
Website : www.mubarakfood.co.id
Email : info@mubarakfood.co.id /
info@dodoljenangmubarak.com

2. Sejarah Perusahaan

Makanan tradisional Kota Kudus adalah jenang. Salah satu produsen jenang dan dodol terbesar di Jawa Tengah adalah Mubarakfood Cipta Delicia. Mubarakfood telah berdiri sejak tahun 1910 dan telah melewati banyak titian sejarah, menunjukkan perjuangan dan hasil dari kegigihan dan ketekunan, dan akan dikenal sebagai kisah sukses anak bangsa. Jenang adalah camilan yang belum diperdagangkan pada awal kelahirannya. Historia: Pada tahun 1910, Ibu Hj. Alawiyah mendirikan Jenang Kudus Mubarak, yang kemudian dikenal sebagai Generasi Pertama dari produsen jenang Kudus. Ini adalah Hj. Alawiyah yang memulai produksi jenang dan kemudian menjualnya. Lokasi penjualan terletak di Pasar Kudus, yang sekarang digunakan sebagai tempat parkir untuk peziarah makam Sunan Kudus di Masjid Menara "Al-Aqso". Domisili Hj. Alawiyah berada di Desa Kaliputu, yang dulunya adalah tempat penghasil

jenang. Hj. Alawiyah menikah dengan H. Mabruri, seorang penduduk asli Desa Glantengan Kudus yang bekerja sebagai pande besi. Setelah penjualan jenang meningkat, H. Mabruri ikut mengelola bisnis jenang bersama Hj. Alawiyah.

Pada saat Ibu Hj. Alawiyah meninggal, putranya H. Achmad Shochib mengambil alih bisnis jenang. H. Achmad Shochib adalah Generasi Kedua, dan perusahaannya dikenal dengan merk Sinar Tiga Tiga. Selain itu, untuk mengantisipasi munculnya pesaing, perusahaan meluncurkan tiga merk baru pada tahun 1975: Mubarak, Mabrur, dan Viva. Merk-merk baru ini menjadi trendsetter di industri jenang, dan banyak pesaing menirunya, terutama Mubarak.

Pada tahun 1992, H. Achmad Shochib yang telah sepuh, menyerahkan tampuk kepemimpinan sebagai Direktur Utama kepada putranya H. Muhammad Hilmy, SE seorang lulusan fakultas Ekonomi UII Yogyakarta dan juga alumni Pondok Modern Gontor Ponorogo. H. Muhammad Hilmy, SE inilah yang kemudian mendirikan perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia (MCD) sebagai pengembangan dari (PJ. Sinar Tiga Tiga).

H. Muhammad Hilmy, SE, adalah produsen jenang Kudus Generasi Ketiga, dan di bawah kepemimpinannya, Mubarakfood Cipta Delicia mulai menerapkan sistem manajemen modern sebagaimana layaknya perusahaan besar lainnya. Sebagai Generasi Ketiga, H. Muhammad Hilmy, SE memiliki cita-cita dan harapan yang mulia terhadap keberadaan makanan tradisional, terutama jenang Kudus, dan dia terus berupaya untuk memacu dan memperjuangkan makanan tradisional.

3. Visi dan Misi CV Mubarakfood Cipta Delicia Kudus

a. Visi

"CV Mubarakfood Cipta Delicia Kudus memiliki visi yaitu menjadikan jenang Kudus produksi Mubarakfood sebagai produk makanan khas Indonesia yang berkelas dunia."

b. Misi

- 1) "Memproduksi jenang kudus secara higienis, berkualitas, baik, dan memenuhi standar proses produksi nasional dan internasional."

- 2) “Mengembangkan sumber daya manusia dan manajemen yang kreatif, inovasi, arnanah, dan profesional.”
 - 3) “Berupaya terus menerus mengembangkan jaringan pemasaran dengan rnedepankan pelayanan prima dan kepuasan pelanggan.”
4. Logo CV Mubarokfood Cipta Delicia Kudus
- CV. Mubarokfood Cipta Delicia rneniliki logo sebagai larnbang perusahaan, berikut ini adalah larnbang dari CV. Mubarokfood Cipta Delicia:



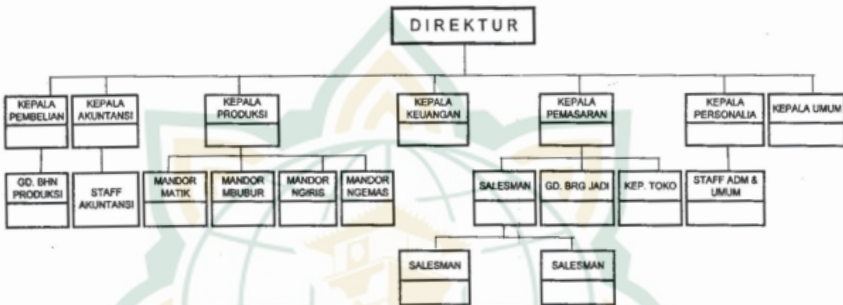
Sumber: file perusahaan

Gambar 4. 1

Logo Mubarokfood

5. Struktur Organisasi CV Mubarokfood Cipta Delicia Kudus
- Sangat penting bagi suatu perusahaan untuk memiliki struktur organisasi, yang memungkinkan setiap karyawan untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab yang ada di dalam perusahaan.

STRUKTUR ORGANISASI



Sumber: file perusahaan

Gambar 4. 2
Struktur Organisasi

6. Job description:

a. Direktur

Direktur CV. Mubarokfood bertanggung jawab untuk mengelola perusahaan secara keseluruhan sesuai dengan standar manajemen. Ini termasuk memimpin operasi perusahaan, menetapkan strategi, kebijakan, dan tujuan perusahaan, dan bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan pemerintah dan pihak lain.

b. Kepala Bagian Personalia

Bertanggung jawab terhadap ketenagakerjaan perusahaan serta pelayanan umum perusahaan terhadap karyawan perusahaan.

c. Kepala Bagian Produksi

Memiliki tanggung jawab terhadap mengelola produksi serta mengawasi dan mengendalikan produksi, menentukan bahan produksi, sesuai standar mutu dan membuat laporan hasil produksi secara harian maupun bulanan.

d. Kepala Akuntansi

bertanggung jawab untuk menyusun laporan keuangan perusahaan, mencatat semua transaksi yang dilakukan oleh

- perusahaan, dan menyusun laporan keuangan.
- e. PPCI (Perencana dan Pengendalian Proses Produksi)
Mengawasi bahan baku untuk pemasaran produk, termasuk membuat rencana bahan baku, rencana bahan baku yang akan diproduksi, dan rencana proses produksi.
 - f. Kepala Keuangan
Bertanggung jawab untuk membantu direksi dalam hal administrasi dan keuangan, seperti mencatat laporan keuangan, menganalisis laporan keuangan, dan membuat analisis keuangan.
 - g. Kepala Pemasaran
Bertanggung jawab untuk membantu direksi dalam pemasaran dan penjualan, termasuk: bertanggung jawab atas semua hasil penjualan yang dipasarkan; mengatur dan meningkatkan volume penjualan; dan mengukur atau menghitung jumlah produk yang dibuat dan akan dipasarkan. Semua ini harus dilaporkan ke bagian pembukuan.
 - h. Kepala Bagian Pembelian
Membantu direksi membeli bahan penting dan tambahan, seperti mencatat dan mengawasi pesanan pembelian, menerbitkan faktur penjualan, mengatur jadwal pengiriman barang kepada pembeli, dan membuat laporan hasil penjualan.
7. Produk CV. Mubarokfood Cipta Delicia
- a. Jenang
Merupakan makanan khas kota Kudus, jenang bertekstur lembek dan sedikit berminyak karena menggunakan minyak nabati



Sumber: www.dodoljenangmubarak.com

Gambar 4. 3
Jenang

b. Dodol

Salah satu produk Jawa Barat yang bercita rasa manis dan tekstur yang sedikit keras di lapisan luar. Mubarakfood menjual produk ini dengan berbagai varian rasa, salah satunya adalah jenang dodol.



Sumber: www.dodoljenangmubarak.com

Gambar 4.4
Dodol

c. Clazeto

Merupakan makanan hasil dari inovasi dari Mubarakfood yaitu coklat berisi jenang dan ada juga yang berisi dodol



Sumber: www.dodoljenangmubarak.com

Gambar 4.5
Clazeto

d. Brownang

Merupakan makanan khas hasil dari inovasi yang dibuat oleh Mubarakfood dengan mencampurkan brownies dengan jenang, ada juga rasa dodol.



Sumber: www.dodoljenangmubarak.com

Gambar 4.6
Brownang

e. Jenkies

Sama halnya dengan inovasi brownang, jenkies adalah makanan cookies yang dicampur dengan jenang sehingga menciptakan rasa cookies yang tidak biasa.



Sumber: www.dodoljenangmubarak.com

Gambar 4.7
Jenkies

f. Bakpia Jenang

Bakpia merupakan makanan khas kota Yogyakarta dengan bentuk bulat, Mubarakfood memasukkan varian bakpia yang di dalamnya berisikan jenang.



Sumber: www.dodoljenangmubarak.com

Gambar 4.8
Bakpia Jenang

Untuk produksi CV. Mubarakfood Cipta Delicia menerapkan sistem mutu yakni ISO 9001 : 2000, Cara Produksi Makanan yang Baik (CPMB), Good Manufacturing Practiees (GMP), Hazard Analysis Critical and Control Point (HACCP), Persyaratan kehalalan dari LPPOM – MUI, Selain itu CV. Mubarakfood Cipta Delicia juga memiliki laboratorium khusus untuk menjaga kualitas produk sehingga produk dari CV. Mubarakfood Cipta Delicia aman untuk dikonsumsi.

B. Gambaran Umum Responden

Untuk meningkatkan pemahaman hasil penelitian, bagian ini memaparkan identitas responden dan menjelaskan keadaan responden. Data deskripsi penelitian diberikan untuk mengetahui profil responden dan hubungannya dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Ciri khas responden dibagi menjadi empat kategori, yaitu:

1. Jenis Kelamin

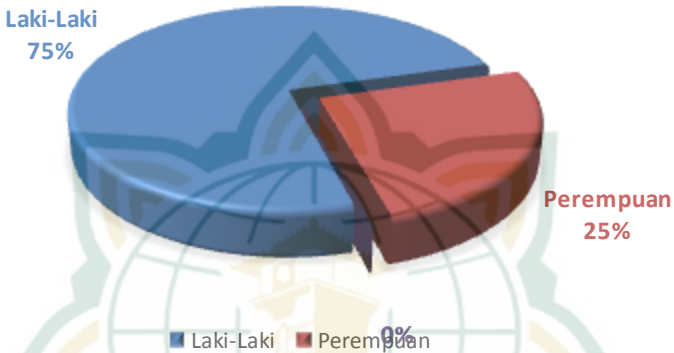
Data persentase dan gender dari responden CV Mubarakfood Cipta Delicia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	77	75 %
Perempuan	26	25 %
Jumlah	103	100 %

Sumber data: Data primer yang diolah peneliti, 2023

DATA RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN



Gambar 4.9

Pie Chart Responden Berdasarkan Gender

Dari 103 orang yang menjawab survei, 77 orang, atau 75 persen, adalah laki-laki, dan 26 orang, atau 25 persen, adalah perempuan. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Mubarakfood Cipta Delicia adalah laki-laki.

2. Usia Responden

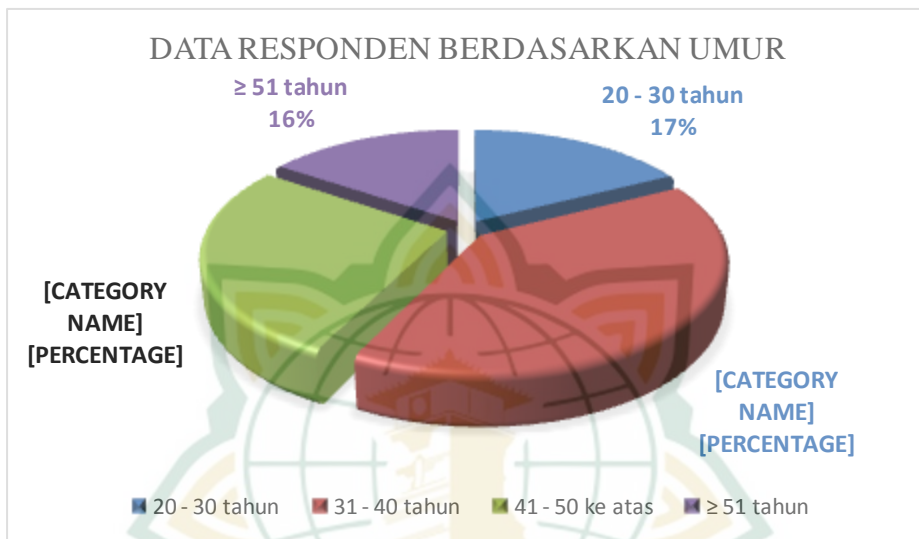
Usia Responden Karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia adalah

Tabel 4.2

Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30 tahun	18	17 %
31 - 40 tahun	41	40 %
41 - 50 ke atas	28	27 %
≥ 51 tahun	16	16 %
Jumlah	103	100 %

Sumber data: Data primer yang diolah peneliti, 2023



Gambar 4.10

Pie Chart Responden Berdasarkan Umur

Menurut tabel di atas, ada 18 orang atau 17 % responden yang berumur 20-30 tahun, 41 orang atau 40 % yang berumur 31-40 tahun, 28 orang atau 27 % yang berumur 41-50 tahun, dan 16 orang atau 16 % yang berumur di atas 51 tahun. Dengan demikian, umur responden adalah antara 20 s.d. > 51 tahun.

3. Pendidikan Responden

Pendidikan responden Karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia adalah:

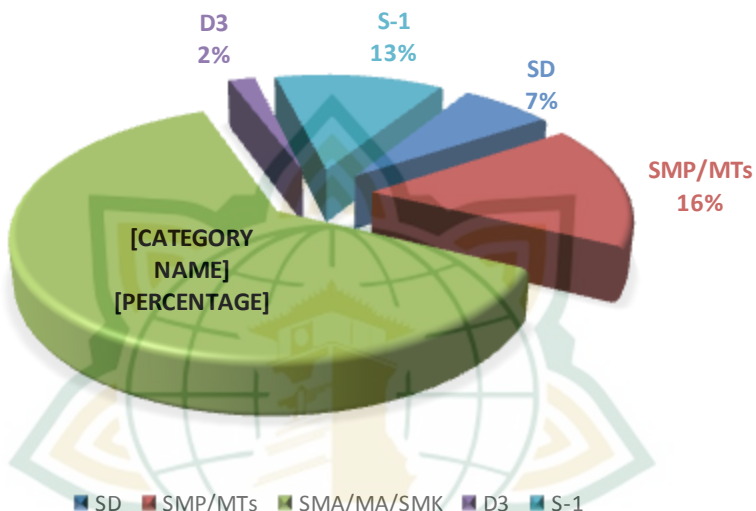
Tabel 4.3

Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	7	7 %
SMP/MTs/ sederajat	17	17 %
SMA/MA/SMK	64	62 %
D3	2	2 %
S-1	13	13 %
Jumlah	103	100 %

Sumber data: Data primer yang diolah peneliti, 2023

DATA RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN



Gambar 4.11

Pie Chart Responden Berdasarkan Pendidikan

Dengan melihat tabel tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar pendidikan karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia adalah SMA/MA/SMK; SMP/MTs/ sederajat sebanyak 19 orang atau 16%; SMA/MA/SMK sebanyak 73 orang atau 63%; D3 sebanyak 2 orang atau 2 %; dan S-1 sebanyak 15 orang atau 13 %.

4. Lama Bekerja

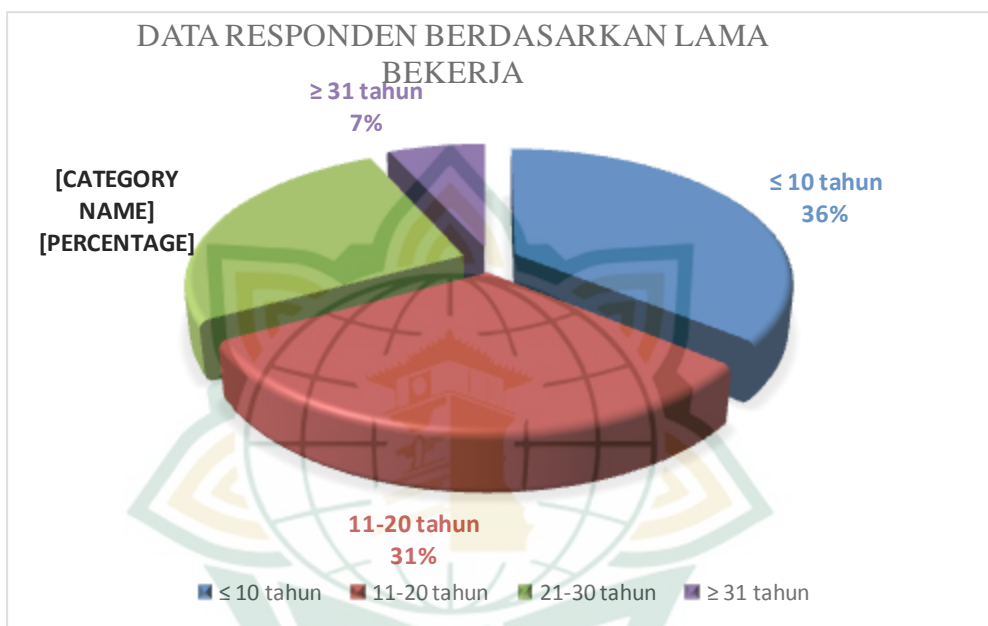
Lama bekerja responden Karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia adalah

Tabel 4.4

Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
≤ 10 tahun	37	36 %
11-20 tahun	32	31 %
21-30 tahun	27	26 %
≥ 31 tahun	7	7 %
Jumlah	103	100 %

Sumber data: Data primer yang diolah peneliti, 2023

**Gambar 4.12*****Pie Chart* Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Menurut tabel di atas, 37 orang atau 36 % dari responden memiliki pengalaman kerja kurang dari atau sama dengan 10 tahun; 32 orang atau 31% memiliki pengalaman kerja antara 11 dan 20 tahun; 27 orang atau 26 % memiliki pengalaman kerja antara 21 dan 30 tahun; dan 7 orang atau 7 % memiliki lebih dari atau sama dengan 31 tahun. Dengan demikian, jumlah pekerjaan responden sebagian besar kurang dari atau sama dengan 10 tahun.

C. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mencakup distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X1), Budaya Kerja Islami (X2), Kepuasan Kerja (Y), dan Kinerja Pegawai (Z).

Dalam analisis deskriptif, tanggapan responden terhadap setiap pernyataan dikategorikan menjadi lima kategori: Sangat

Tidak Baik, Tidak Baik, Cukup, Baik, dan Sangat Baik, berdasarkan perhitungan berikut:

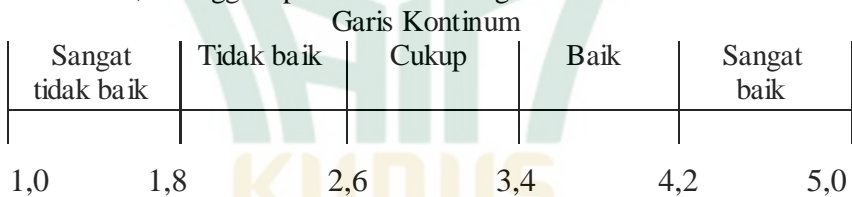
$$\begin{aligned} \text{Nilai Maksimum} &= 5 \\ \text{Nilai Minimum} &= 1 \\ \text{Jarak Interval} &= [\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5 \\ &= [5-1] : 5 \\ &= \mathbf{0,8} \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh kategori interval sebagai berikut :¹

Tabel 4.5
Kategori Interval

Interval (Skor)	Kategori
1,0 – 1,8	Sangat tidak baik
1,9 – 2,6	Tidak baik
2,7 – 3,4	Cukup
3,5 – 4,2	Baik
4,3 -5,0	Sangat baik

Kategori interval tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.13
Garis Kontinum

Langkah selanjutnya adalah analisis deskriptif berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Ini dilakukan untuk memberikan pemahaman statistik tentang keadaan variabel penelitian. Aplikasi SmartPLS versi 3.2.9 digunakan untuk menguji statistik deskriptif penelitian ini. Nilai mean, maksimum, minimum, dan standar deviasi digunakan untuk menjelaskan statistik deskriptif.

¹ Sudjana, Metode Statistika (Bandung: Tarsito, 2005), 47

1. Variabel X1 (Spiritualitas di Tempat Kerja)

“Spiritualitas di Tempat Kerja merupakan implementasi atas nilai-nilai agama yang mana membawa dampak positif di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja memiliki 5 dimensi yaitu *Inner life* (kehidupan batin), *Meaningfull work* (kebermaknaan pekerjaan), *Sense of community* (aspek hubungan dengan orang lain), *Alignment with organizational value* (penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi, *Sence of contribution to society* (rasa berkontribusi terhadap masyarakat) Dari beberapa dimensi ini dibagi menjadi 10 indikator pernyataan/pertanyaan. Berikut adalah hasil dari statistik deskriptif variabel spiritualitas di tempat kerja (X1).”

Tabel 4.6
Satistik Deskriptif Variabel X1
(Spritualitas di Tempat Kerja)

	Mean	Me dian	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness	Number of Observations Used
X1.3	4,311	4,000	3,000	5,000	0,483	-1,026	0,566	103,000
X1.4	4,243	4,000	3,000	5,000	0,492	-0,199	0,445	103,000
X1.5	4,175	4,000	3,000	5,000	0,582	-0,232	-0,041	103,000
X1.6	4,311	4,000	3,000	5,000	0,540	-0,633	0,056	103,000
X1.7	4,155	4,000	3,000	5,000	0,553	0,047	0,054	103,000
X1.8	4,204	4,000	3,000	5,000	0,448	0,331	0,814	103,000
X1.9	4,243	4,000	3,000	5,000	0,472	-0,230	0,640	103,000
X1.10	4,087	4,000	3,000	5,000	0,559	0,178	0,027	103,000

Sumber data: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Menurut tabel hasil uji statistik deskriptif, variabel X1 yaitu spiritualitas di tempat kerja, memiliki nilai minimum 3, yang menunjukkan jawaban paling rendah dari 103 peserta, yaitu tidak setuju. Nilai maksimumnya adalah 5, yang menunjukkan bahwa dari 103 peserta yang memberikan jawaban tertinggi untuk variabel ini, yaitu sangat setuju.

Nilai standar deviasi untuk variabel spiritualitas di tempat kerja dari sepuluh pertanyaan semuanya lebih rendah dari nilai mean. Ini menunjukkan bahwa data mungkin berkumpul lebih dekat dengan nilai rata-rata, yang menunjukkan bahwa ada sedikit variasi dalam data.

Secara keseluruhan, penilaian rata-rata responden

terhadap variabel spiritualitas di tempat kerja adalah 4,22, yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja karyawan CV. Mubarokfood baik.

2. Variabel X2 (Budaya Kerja Islami)

Dengan Al Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW sebagai sumber inspirasi inti, yaitu akhlak, budaya kerja Islami adalah penerapan iman, pikiran, zikir, dan ilmu untuk mencapai kebahagiaan. Dalam budaya kerja islami, ada tujuh aspek: profesionalitas, semangat, sumber daya manusia yang berkualitas, tawakal, integritas, orientasi bisnis, dan kepuasan pelanggan. Semua dimensi ini dibagi menjadi tujuh indikator pernyataan atau pertanyaan. Hasil statistik deskriptif variabel budaya kerja islami (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel X2
(Budaya Kerja Islami)

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness	Number of Observations Used
X2.1	4,262	4,000	3,000	5,000	0,461	-0,572	0,793	103,000
X2.2	4,233	4,000	4,000	5,000	0,423	-0,364	1,282	103,000
X2.3	4,272	4,000	3,000	5,000	0,506	-0,458	0,335	103,000
X2.4	4,282	4,000	3,000	5,000	0,471	-0,779	0,700	103,000
X2.5	4,223	4,000	3,000	5,000	0,520	-0,086	0,223	103,000
X2.6	4,136	4,000	3,000	5,000	0,522	0,419	0,158	103,000
X2.7	4,291	4,000	3,000	5,000	0,495	-0,695	0,437	103,000

Sumber data: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Menurut tabel hasil uji statistik deskriptif di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 yaitu budaya kerja islami, memiliki nilai minimum 3 dari 103 responden, yang menunjukkan jawaban paling rendah, yaitu tidak setuju. Variabel X3 juga memiliki nilai maksimum 5 dari 103 responden, yang menunjukkan jawaban tertinggi untuk variabel budaya kerja islami adalah sangat setuju.

Dari total tujuh pertanyaan, variabel budaya kerja islami memiliki nilai standar deviasi yang lebih rendah daripada nilai mean. Ini menunjukkan bahwa data variabel budaya kerja islami cenderung lebih dekat dengan nilai rata-rata, yang menunjukkan bahwa ada sedikit variasi dalam data.

“Dilihat dari rata-rata penilaian responden terhadap variabel budaya kerja islami secara keseluruhan diperoleh hasil

4,24 sehingga dapat diartikan bahwa budaya kerja islami CV. Mubarakfood sudah baik.”

3. Variabel Z (Kepuasan Kerja)

Robbins dan Judge menyatakan bahwa kepuasan kerja berarti perasaan positif yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan mereka, yang berasal dari hasil karakteristik mereka. Sebaliknya, Davis dan Newstorm menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tentang bagaimana seorang pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ada lima aspek kepuasan kerja: pekerjaan itu sendiri, pembayaran gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Dibagi menjadi tiga belas indikator pernyataan atau pertanyaan dari berbagai dimensi ini. Hasil statistik deskriptif variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebagai berikut.

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel Z
(Kepuasan Kerja)

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness	Number of Observations Used
Z.1	4,175	4,000	3,000	5,000	0,450	0,772	0,705	103,000
Z.10	4,039	4,000	3,000	5,000	0,520	0,765	0,053	103,000
Z.11	4,194	4,000	3,000	5,000	0,484	0,325	0,452	103,000
Z.12	4,175	4,000	3,000	5,000	0,491	0,458	0,367	103,000
Z.13	4,243	4,000	3,000	5,000	0,492	-0,199	0,445	103,000
Z.2	4,223	4,000	3,000	5,000	0,481	0,018	0,518	103,000
Z.3	3,971	4,000	3,000	5,000	0,492	1,229	-0,068	103,000
Z.4	4,000	4,000	3,000	5,000	0,502	1,070		103,000
Z.5	3,990	4,000	3,000	5,000	0,512	0,916	-0,016	103,000
Z.6	4,058	4,000	3,000	5,000	0,499	1,041	0,119	103,000
Z.7	4,078	4,000	3,000	5,000	0,516	0,737	0,113	103,000
Z.8	4,126	4,000	3,000	5,000	0,496	0,769	0,257	103,000
Z.9	4,117	4,000	3,000	5,000	0,508	0,675	0,191	103,000

Sumber data: Data primer yang diolah peneliti, 2023

“Melalui tabel hasil uji statistik deskriptif di atas, maka bisa disimpulkan deskripsi dari variabel Y (kepuasan kerja) memiliki nilai minimum 3 dapat disimpulkan bahwasanya dari keseluruhan responden yang memberi nilai paling rendah yaitu 3 dimana hal ini menandakan bahwasanya jawaban paling rendah dari 103 responden yaitu netral. Kemudian nilai maksimumnya adalah 5, disimpulkan dari 103 responden yang memberikan jawaban tertinggi atas variabel kepuasan kerja

yaitu sangat setuju.”

Nilai standar deviasi variabel kepuasan kerja dari tiga belas pertanyaan masing-masing memiliki nilai standar deviasi yang lebih rendah daripada nilai mean. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel kepuasan kerja cenderung berkumpul di dekat nilai rata-rata, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tersebut memiliki variasi yang kecil.

Dilihat dari rata-rata penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja secara keseluruhan diperoleh hasil 4,11 sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Mubarakfood berdasarkan pembacaan tabel kategori interval sudah baik.

4. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Kinerja, menurut Mangkunegara, didefinisikan sebagai hasil yang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sebagai kapasitasnya. Ada enam dimensi yang mempengaruhi kinerja karyawan: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian, dan komitmen. Semua dimensi ini dibagi menjadi sebelas indikator pernyataan atau pertanyaan. Hasil statistik deskriptif variabel kinerja karyawan (Z) ditunjukkan di sini.

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Variabel Y
(Kinerja Karyawan)

	<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>Excess Kurtosis</i>	<i>Skewness</i>	<i>Number of Observations Used</i>
Y.1	4,223	4,000	3,000	5,000	0,461	0,025	0,726	103,000
Y.10	4,155	4,000	3,000	5,000	0,435	1,189	0,779	103,000
Y.11	4,117	4,000	3,000	5,000	0,545	0,255	0,069	103,000
Y.2	4,126	4,000	2,000	5,000	0,496	3,297	-0,227	103,000
Y.3	4,184	4,000	3,000	5,000	0,457	0,592	0,667	103,000
Y.6	4,058	4,000	3,000	5,000	0,499	1,041	0,119	103,000
Y.7	4,058	4,000	3,000	5,000	0,572	0,090	0,005	103,000
Y.8	4,146	4,000	3,000	5,000	0,450	1,167	0,606	103,000
Y.9	4,029	4,000	3,000	5,000	0,548	0,397	0,018	103,000

Sumber data: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Menurut tabel hasil uji statistik deskriptif di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Y, yang disebut kepuasan kerja, memiliki nilai minimum 2 dari 103 responden, yang menunjukkan bahwa jawaban paling rendah adalah tidak

setuju. Variabel kinerja karyawan, yang disebut variabel Y, menerima nilai maksimum 5 dari 103 responden, yang berarti jawaban tertinggi sangat setuju.

Nilai standar deviasi untuk variabel kinerja karyawan dari sebelas pertanyaan masing-masing memiliki nilai yang lebih rendah daripada nilai mean. Hal ini menunjukkan bahwa data mungkin berkumpul lebih dekat dengan nilai rata-rata, yang menunjukkan bahwa ada sedikit variasi dalam data variabel kinerja karyawan.

Dilihat dari rata-rata penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja secara keseluruhan diperoleh hasil 4,12 sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Mubarakfood pembacaan tabel kategori interval sudah baik.

D. Analisis Data

1. Skema Model Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang mana teknik di dalamnya dilakukan dengan mengamati outer model dan inner model, kemudian melakukan uji hipotesis.

2. Evaluasi Outer Model

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya (*outer loading*) bernilai lebih dari 0,7 serta *Nilai Average Variance Inflation Factor (AVE)* harus lebih besar dari 0,5. Namun, menurut Imam Ghozali yang mengutip dari Chin bahwa nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 boleh dan dianggap sudah cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.² Berikut merupakan nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

² Imam Ghozali, *Structural Equation Modeling, Metode: Alternatif Dengan Partial Least Square* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2008).

Tabel 4.10
Outer Loadings Sebelum Penghapusan Indikator

Variabel	Indikator	Outer Loading
Spiritualitas di Tempat Kerja (X1)	X1.1	0,687
	X1.2	0,700
	X1.3	0,739
	X1.4	0,780
	X1.5	0,783
	X1.6	0,775
	X1.7	0,758
	X1.8	0,735
	X1.9	0,766
	X1.10	0,740
Budaya Kerja Islami (X2)	X2.1	0,811
	X2.2	0,826
	X2.3	0,701
	X2.4	0,775
	X2.5	0,754
	X2.6	0,766
	X2.7	0,747
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,770
	Z.2	0,764
	Z.3	0,728
	Z.4	0,721
	Z.5	0,745
	Z.6	0,764
	Z.7	0,768
	Z.8	0,765
	Z.9	0,830
	Z.10	0,843
	Z.11	0,774
	Z.12	0,794
	Z.13	0,779
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,802
	Y.11	0,703
	Y.2	0,717
	Y.3	0,736

Variabel	Indikator	Outer Loading
	Y.4	0,679
	Y.5	0,721
	Y.6	0,710
	Y.7	0,718
	Y.8	0,748
	Y.9	0,720
	Y.10	0,802

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan hasil data outer loadings pada tabel 4.10 di atas memperlihatkan bahwa terdapat indikator variabel X1.1 yang nilai *outer loadings*-nya 0,687 tidak memenuhi syarat *convergent validity* karena $< 0,7$, dan indikator variabel Z.4 yang nilai *outer loading*-nya 0,679. Maka dilakukan penghapusan indikator X1.1, dan Z.4 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Outer Loadings Setelah Penghapusan Indikator X1.1 dan Z.4

Variabel	Indikator	Outer Loading
Spiritualitas di Tempat Kerja (X1)	X1.2	0,668
	X1.3	0,731
	X1.4	0,777
	X1.5	0,787
	X1.6	0,788
	X1.7	0,775
	X1.8	0,742
	X1.9	0,770
	X1.10	0,750
	Budaya Kerja Islami (X2)	X2.1
X2.2		0,827
X2.3		0,702
X2.4		0,775
X2.5		0,751
X2.6		0,766
X2.7		0,746
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,770

Variabel	Indikator	Outer Loading
	Z.2	0,764
	Z.3	0,729
	Z.4	0,722
	Z.5	0,745
	Z.6	0,764
	Z.7	0,767
	Z.8	0,765
	Z.9	0,831
	Z.10	0,843
	Z.11	0,774
	Z.12	0,793
	Z.13	0,779
	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1
Y.2		0,713
Y.3		0,743
Y.5		0,696
Y.6		0,723
Y.7		0,710
Y.8		0,756
Y.9		0,743
Y.10		0,813

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan hasil data outer loadings pada tabel 4.11 di atas memperlihatkan bahwa setelah penghapusan indikator X1.1 dan Z.4, terdapat indikator variabel X1.2 yang nilai *outer loadings*-nya 0,668 tidak memenuhi syarat *convergent validity* karena $< 0,7$, dan indikator variabel Z.5 yang nilai *outer loading*-nya 0,696. Maka dilakukan penghapusan indikator X1.2, dan Z.5 dengan hasil sebagai berikut:

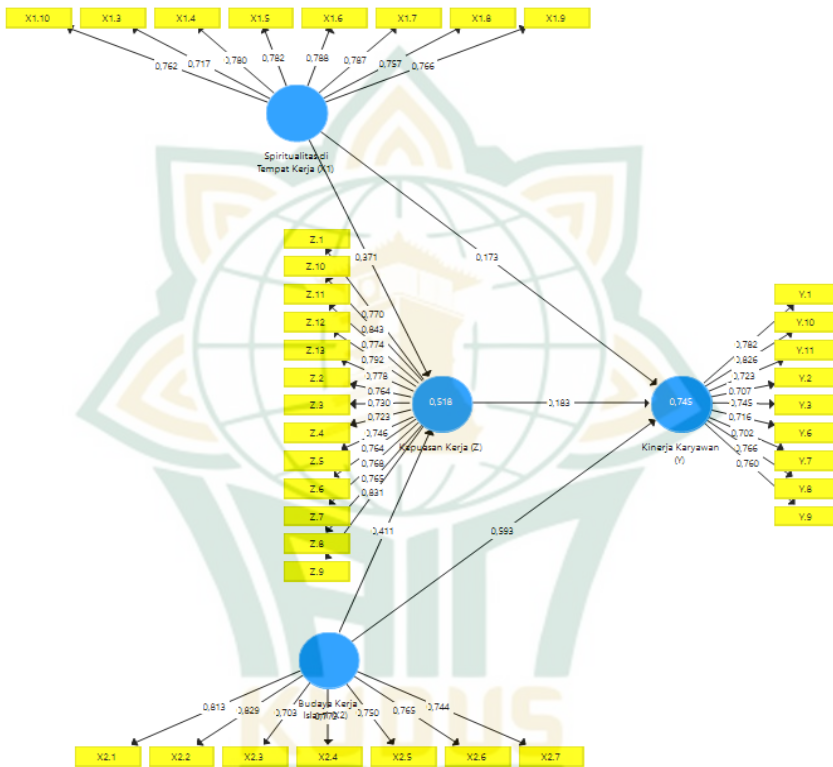
Tabel 4.12
Outer Loadings Setelah Penghapusan Indikator X1.2 dan Z.5

Variabel	Indikator	Outer Loading
Spiritualitas di Tempat Kerja (X1)	X1.3	0,717
	X1.4	0,780

Variabel	Indikator	Outer Loading
	X1.5	0,782
	X1.6	0,788
	X1.7	0,787
	X1.8	0,757
	X1.9	0,766
	X1.10	0,762
Budaya Kerja Islami (X2)	X2.1	0,813
	X2.2	0,829
	X2.3	0,703
	X2.4	0,775
	X2.5	0,750
	X2.6	0,765
Kepuasan Kerja (Z)	X2.7	0,744
	Z.1	0,770
	Z.2	0,764
	Z.3	0,730
	Z.4	0,723
	Z.5	0,746
	Z.6	0,764
	Z.7	0,768
	Z.8	0,765
	Z.9	0,831
	Z.10	0,843
	Z.11	0,774
	Z.12	0,792
Kinerja Karyawan (Y)	Z.13	0,778
	Y.1	0,782
	Y.2	0,707
	Y.3	0,745
	Y.6	0,716
	Y.7	0,702
	Y.8	0,766
	Y.9	0,760
Y.10	0,826	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS 3.2.9

Berikut adalah skema model pengukuran, setelah penghapusan indikator X1.1, X1.2, Y.4, Y.5 yang mana nilai *outer loadings*nya < 0,7 :



Gambar 4.14

Model Struktural (*Inner Model*) (Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS versi 3.2.9, 2023)

Berdasarkan hasil data *outer loadings* pada tabel 4.14 di atas memperlihatkan bahwa tiap-tiap indikator variabel mempunyai nilai *outer loadings*-nya di atas 0,7. Artinya nilai indikator tersebut tergolong baik. Maka dari itu, semua indikator dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan bahan analisis penelitian pada tahap-tahap berikutnya.

Tabel 4.13
Average Variant Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Spiritualitas di Tempat Kerja (X1)	0,589
Budaya Kerja Islami (X2)	0,592
Kepuasan Kerja (Z)	0,598
Kinerja Karyawan (Y)	0,560

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE pada variabel Spiritualitas di Tempat Kerja, Budaya Kerja Islami, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan $> 0,5$ sehingga dapat disebut dengan metode ini, tiap-tiap variabel telah memiliki validitas konvergen yang baik.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan atau *discriminant validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran pada konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai *cross loading*. Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari nilai *cross loading* variabel lainnya. Atau juga bisa dikatakan bahwa model dianggap mempunyai validitas diskriminan yang cukup, apabila akar AVE (forner lacker crikterion) untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,5 untuk dikatakan baik.

Tabel 4.14
. Cross Loading

	Spiritualitas di Tempat Kerja (X1)	Budaya Kerja Islami (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.10	0,762	0,511	0,565	0,539
X1.3	0,717	0,467	0,401	0,521
X1.4	0,780	0,618	0,527	0,673
X1.5	0,782	0,558	0,471	0,516
X1.6	0,788	0,575	0,564	0,533
X1.7	0,787	0,432	0,463	0,488

	Spiritualitas di Tempat Kerja (X1)	Budaya Kerja Islami (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.8	0,757	0,534	0,521	0,502
X1.9	0,766	0,539	0,494	0,531
X2.1	0,606	0,813	0,610	0,729
X2.2	0,633	0,829	0,550	0,738
X2.3	0,416	0,703	0,416	0,503
X2.4	0,613	0,775	0,497	0,597
X2.5	0,442	0,750	0,475	0,568
X2.6	0,499	0,765	0,543	0,752
X2.7	0,494	0,744	0,472	0,545
Z.1	0,513	0,599	0,770	0,627
Z.10	0,567	0,534	0,843	0,561
Z.11	0,542	0,608	0,774	0,601
Z.12	0,439	0,573	0,792	0,615
Z.13	0,534	0,642	0,778	0,568
Z.2	0,569	0,587	0,764	0,645
Z.3	0,426	0,391	0,730	0,408
Z.4	0,441	0,372	0,723	0,398
Z.5	0,525	0,433	0,746	0,473
Z.6	0,440	0,395	0,764	0,477
Z.7	0,464	0,490	0,768	0,525
Z.8	0,545	0,451	0,765	0,470
Z.9	0,552	0,515	0,831	0,488
Y.1	0,537	0,735	0,497	0,782
Y.10	0,499	0,714	0,555	0,826
Y.11	0,505	0,599	0,584	0,723
Y.2	0,514	0,587	0,469	0,707
Y.3	0,605	0,665	0,495	0,745
Y.6	0,482	0,529	0,384	0,716
Y.7	0,559	0,548	0,466	0,702
Y.8	0,546	0,616	0,614	0,766
Y.9	0,503	0,601	0,586	0,760

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diambil penafsiran bahwa nilai *cross loading* pada masing-masing indikator variabel mempunyai nilai di atas 0,7. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada blok lainnya. Cara lain untuk mengukur validitas diskriminan adalah dengan melakukan penilaian dengan melihat hasil akar AVE dalam tabel *Fornell-Larcker Criterion*. Apabila nilai akar kuadrat AVE yang dibentuknya mempunyai nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai pada variabel lainnya maka dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.15
***Fornell-Larcker Criterion* (akar kuadrat AVE)**

	Spiritualitas di Tempat Kerja (X1)	Budaya Kerja Islami (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Spiritualitas di Tempat Kerja (X1)	0,768	0,694	0,656	0,705
Budaya Kerja Islami (X2)		0,769		
Kepuasan Kerja (Z)		0,668	0,774	
Kinerja Karyawan (Y)		0,836	0,693	0,748

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, nilai akar kadrat AVE pada tiap-tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model perhitungan. Dapat dikatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan pada penelitian ini telah memiliki validitas diskriminan yang baik dalam menyusun variabelnya.

c. Composite Reliability

Composite Reliability merupakan digunakan untuk

mengukur nilai reliabilitas pada masing-masing konstruk. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki kriteria dilihat dari dua hal yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dimana keduanya harus bernilai di atas 0,70 sebagai syarat reliabilitas.³

Tabel 4.16
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Spiritualitas di Tempat Kerja (X1)	0,920	0,900
Budaya Kerja Islami (X2)	0,910	0,885
Kepuasan Kerja (Z)	0,951	0,944
Kinerja Karyawan (Y)	0,919	0,901

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.16 yang disajikan di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0,7. Hasil tersebut menginformasikan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi kriteria nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* sehingga dapat dikatakan keempat variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang cukup tinggi.

3. Evaluasi Inner Model
 - a. Analisis R-Square (R^2)

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentasi varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat nilai *R-Square* untuk konstruk laten dependen.⁴ Nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive. Hasil R^2 sebesar lebih dari 0,67

³ Solling Hamid and others, *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis I Arian: Konsep Dasar Dan Aplikasi Dengan Program SmartPLS 3.2.8 Dalam Riset Bisnis* (Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia, 2019).

⁴ Solling Hamid and others. *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi Dengan Program SmartPLS 3.2.8 Dalam Riset Bisnis*, 149

dianggap baik, antara 0,33-0,67 dianggap moderat, dan antara 0,3-0,19 mengindikasikan bahwa model lemah.⁵

Tabel 4.17
R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,518	0,509
Kinerja Karyawan (Y)	0,745	0,737

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai R Square, Nilai R Square berpengaruh secara bersama-sama atau simultan X1 dan X2 Terhadap Z adalah sebesar 0,518 dengan nilai adjusted r square 0,509. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen (X1 dan X2) secara serentak mempengaruhi Z sebesar 0,509 atau 50,9 %, sedangkan sisanya sebesar 49,1 % (1 – 0,509) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian. Oleh karena Adjusted R Square mempunyai nilai antara 0,33-0,67 maka pengaruh semua konstruk eksogen X1 dan X2 terhadap Z termasuk moderat.

Nilai R Square berpengaruh secara bersama-sama atau simultan X1 dan X2 Terhadap Y adalah sebesar 0,745 dengan nilai adjusted r square 0,737. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen (X1 dan X2) secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0,737 atau 73,7 %, sedangkan sisanya sebesar 26,3 % (1 – 0,737) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian. Oleh karena Adjusted R Square mempunyai nilai lebih besar dari 0,67 maka pengaruh semua konstruk eksogen X1 dan X2 terhadap Y termasuk baik.

b. Q^2 Predictive Relevance

Evaluasi model Q^2 Predictive Relevance menjelaskan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur *blindfolding* dengan melihat pada nilai Q-square. Apabila nilai $Q^2 > 0$ maka model telah mempunyai *predictive relevance*, namun apabila $Q^2 < 0$

⁵ Solling Hamid and others. 149

maka model dinyatakan kurang mempunyai *predictive relevance*. Nilai Q^2 *predictive relevance* 0,02 menunjukkan model lemah, 0,15 menunjukkan model moderat, dan 0,35 menunjukkan model kuat.

Tabel 4.18
 Q^2 Predictive Relevance

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
Spiritualitas di Tempat Kerja (X1)	928,000	928,000	
Budaya Kerja Islami (X2)	812,000	812,000	
Kepuasan Kerja (Z)	1508,000	1172,871	0,222
Kinerja Karyawan (Y)	1276,000	935,420	0,267

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan tabel 4.20 di atas pula dapat dilihat bahwa nilai tingkat relevansi (Q^2) untuk variabel Z adalah 0.222, dan relevansi (Q^2) untuk variabel Y adalah 0,267. Hal ini berarti menunjukkan bahwa konstruk eksogen memiliki relevansi prediktif yang moderat untuk konstruk endogennya.

c. Uji Signifikansi One-Tailed

Nilai signifikansi yang digunakan (*one-tailed*) t-value > 1,64 apabila (*two-tailed*) nilai t-value > 1,96, dengan *significance level* = 5%.⁶

Tabel 4.19
Uji Signifikansi *one-tailed*
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja Islami (X2) -> Kepuasan	0,411	0,410	0,086	4,751	0,000

⁶ W. Abdillah and J Hartono, *Partial Least Square (PLS) - Alternative Structural Equation Modelling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015).

Kerja (Z)					
Budaya Kerja Islami (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,593	0,584	0,096	6,210	0,000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,183	0,192	0,095	1,929	0,027
Spiritualitas di Tempat Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,371	0,375	0,088	4,224	0,000
Spiritualitas di Tempat Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,173	0,175	0,075	2,322	0,010

Tabel 4.20
Specific Indirect Effects (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja Islami (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,075	0,079	0,044	1,703	0,045
Spiritualitas di Tempat Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,068	0,072	0,040	1,711	0,044

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS 3.2.9

Melalui hasil analisis di atas yang terdapat pada tabel 4.21 dan 4.22 menginformasikan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja,

spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja, budaya kerja islami terhadap kepuasan kerja, dan budaya kerja islami terhadap kinerja karyawan, serta variabel kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai nilai *P Value* < 0,05 dan memiliki nilai t-statistik > 1,64 level signifikansi 5% (*one-tailed*).

d. Uji Hipotesis

Hasil olah data telah dilakukan peneliti pada tahap *bootstrapping* dengan melihat nilai T-Statistic dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila nilai p-values < 0,05 dan uji t-statistik sebesar (>1,64) dengan signifikansi 5%.⁷ Berikut adalah hasil uji hipotesis yang telah dilakukan :

Tabel 4.21
Path Coefficients (T-Statistic dan P Values)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja Islami (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,411	4,751	0,000
Budaya Kerja Islami (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,593	6,210	0,000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,183	1,929	0,027
Spiritualitas di Tempat Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,371	4,224	0,000
Spiritualitas di Tempat Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,173	2,322	0,010

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS 3.2.9

⁷ King and Eckersley.

Tabel 4.22
Specific Indirect Effects (T-Statistic dan P Values)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja Islami (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,075	1,703	0,045
Spiritualitas di Tempat Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,068	1,711	0,044

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh langsung sebagaimana data yang disajikan pada tabel 4.23 dan 4.24 di atas dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 1

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia (MCD)

Hasil pengujian hipotesis 1 yaitu hubungan variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien/Original Sample sebesar 0,371 (positif) seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.23 dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistik > t tabel 1,64 yakni 4,224 sehingga dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti sesuai dengan hipotesis 1 (**hipotesis 1 diterima**).

2) Pengujian Hipotesis 2

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia (MCD)

Hasil pengujian hipotesis 2 yaitu hubungan variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai

- koefisien/Original Sample sebesar 0,173 (positif) seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.23 dan nilai p-value sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistik $>$ t tabel 1,64 yakni 2,322 sehingga dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti sesuai dengan hipotesis 2 **(hipotesis 2 diterima).**
- 3) Pengujian Hipotesis 3
 H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja islami terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia (MCD)
 Hasil pengujian hipotesis 3 yaitu hubungan variabel budaya kerja islami terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien/Original Sample sebesar 0,411 (positif) seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.23 dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistik $>$ t tabel 1,64 yakni 4,751 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti sesuai dengan hipotesis 3 **(hipotesis 3 diterima).**
- 4) Pengujian Hipotesis 4
 H4 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja islami terhadap kinerja pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia (MCD)
 Hasil pengujian hipotesis 4 yaitu hubungan variabel budaya kerja islami terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien/Original Sample sebesar 0,593 (positif) seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.22 dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistik $>$ t tabel 1,64 yakni 6,210 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti sesuai dengan hipotesis 4 **(hipotesis 4 diterima).**
- 5) Pengujian Hipotesis 5
 H5 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara

kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia (MCD)

Hasil pengujian hipotesis 5 yaitu hubungan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien/Original Sample sebesar 0,183 (positif) seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.23 dan nilai p-value sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistik $< t$ tabel 1,64 yakni 1,929 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti sesuai dengan hipotesis 5 (**hipotesis 5 diterima**).

6) Pengujian Hipotesis 6

H6 : Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja sebagai mediator antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia (MCD)

Hasil pengujian hipotesis 6 yaitu hubungan variabel kepuasan kerja sebagai mediator antara variabel spiritualitas di tempat kerja dengan variabel kinerja pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia (MCD) menunjukkan nilai koefisien/Original Sample sebesar 0,068 (positif) seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.24 dan nilai p-value sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistik $> t$ tabel 1,64 yakni 1,711 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai mediator berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja, yang berarti sesuai dengan hipotesis 6 (**hipotesis 6 diterima**).

7) Pengujian Hipotesis 7

H7 : Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja sebagai mediator antara budaya kerja islami dengan kinerja pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia (MCD)

Hasil pengujian hipotesis 7 yaitu hubungan variabel kepuasan kerja sebagai mediator antara variabel budaya kerja islami dengan variabel kinerja pada karyawan

CV. Mubarakfood Cipta Delicia (MCD) menunjukkan nilai koefisien/Original Sample sebesar 0,075 (positif) seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.24 dan nilai p-value sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistik < t tabel 1,64 yakni 1,703 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai mediator berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara budaya kerja islami dengan kinerja pada karyawan, yang berarti sesuai dengan hipotesis 7 (**hipotesis 7 diterima**).

E. Pembahasan dan Analisis

Berdasarkan Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.2.9, dihasilkan kesimpulan bahwa spiritualitas di tempat kerja, dan budaya kerja islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada CV. Mubarakfood Cipta Delicia, serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

Setelah melakukan analisis data, peneliti akan menjabarkan uraian yang didasarkan atas data hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengolahan data melalui SmartPLS 3.2.9 dapat dilihat dari nilai t-statistik $4,224 > 1,64$ (*rule of thumb*). Nilai ini mengindikasikan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Nilai p-values menunjukkan hasil $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti spiritualitas di tempat kerja memiliki nilai yang signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis untuk H1 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat spiritualitas di tempat kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Khusnah, Hidayatul, dkk. menunjukkan bahwa praktik spiritual di tempat kerja dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada

karyawannya.⁸ Penelitian lain yang dilakukan Nurgazali, diperoleh kesimpulan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan pada kepuasan kerja.⁹ Menurut Listya A.Z. juga menemukan adanya hubungan yang menguntungkan antara spiritualitas tempat kerja dan kepuasan kerja.¹⁰

Sedangkan dalam penelitian Fatima et al.¹¹ Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *workplace spirituality* atau spiritualitas di tempat kerja merupakan prediktor kuat kepuasan kerja. Konsep *workplace spirituality* melibatkan asumsi bahwa setiap orang memiliki motivasi dan kebenaran dalam dirinya sendiri dan ingin terlibat dalam pekerjaan yang bermakna, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja. Nilai-nilai intrinsik yang maksudnya karyawan cenderung ke arah orientasi kerja intrinsik haus akan prestasi dan berusaha keras untuk menemukan makna dalam pekerjaan mereka, 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 yang maksudnya orientasi nilai yang mencondongkan seorang karyawan ke arah pencapaian imbalan ekstrinsik, juga memoderasi hubungan *Workplace Spirituality* dan *Job Satisfaction* namun dampaknya negatif.

⁸ Hidayatul Khusnah and S Pd, 'Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Kompartemen : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17.1 (2020), 17–23 [accessed 1 July 2023].

⁹ Nurgazali, 'Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan 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)*.

¹⁰ A. Z. Listya, *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasional dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bias Yogyakarta*, 2017.

¹¹ Fatima and others.

2. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengolahan data melalui SmartPLS 3.2.9 dapat dilihat dari nilai t-statistik $2,322 > 1,64$ (rule of thumb). Nilai ini mengindikasikan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif kinerja karyawan. Nilai p-values menunjukkan hasil $0.010 < 0,05$. Hal ini berarti spiritualitas di tempat kerja memiliki nilai yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis untuk H2 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat spiritualitas di tempat kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

Hal ini sejalan dengan penelitian lain tentang dampak spiritualitas dalam pekerjaan 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.¹²

Sedangkan 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.¹³

3. Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengolahan data melalui SmartPLS 3.2.9 dapat dilihat dari nilai t-statistik $4,751 > 1,64$ (rule of thumb). Nilai ini mengindikasikan bahwa budaya kerja islami memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Nilai p-values menunjukkan hasil $0.000 < 0,05$. Hal ini berarti budaya kerja islami memiliki nilai yang signifikan

¹² Javanmard, Nami, and Haraghi, III.

¹³ Moh Rifqi Khairul, Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam, BISNIS, 2017, 23

terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis untuk H3 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat budaya kerja islami maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irkhani dan rekan-rekannya, Budaya Kerja Islami memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan dalam bekerja.¹⁴ 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 menurut Safitri dkk.¹⁵

4. Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengolahan data melalui SmartPLS 3.2.9 dapat dilihat dari nilai t-statistik $6,210 > 1,64$ (rule of thumb). Nilai ini mengindikasikan bahwa budaya kerja islami memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai p-values menunjukkan hasil $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti budaya kerja islami memiliki nilai yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis untuk H4 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat budaya kerja islami maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

Hal ini sejalan dengan 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.¹⁶ Sedangkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ridluan M, menyimpulkan bahwa hubungan antara Budaya Kerja Islami dan Produktivitas Kerja Karyawan tidak terlalu signifikan.¹⁷

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengolahan

¹⁴ Irkhani, Soleh, and Su listiyo.

¹⁵ Safitri and Soleh.

¹⁶ Fadhlurrohman and Mas'ud.

¹⁷ Muhamad Ridluan, 'Analisis Budaya Kerja Islami (X1) dan Kepuasan (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Di Villa Buana Meteseh Tembalang', 2018.

data melalui SmartPLS 3.2.9 dapat dilihat dari nilai t-statistik $1,929 > 1,64$ (rule of thumb). Nilai ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai p-values menunjukkan hasil $0,027 < 0,05$. Hal ini berarti budaya kerja islami memiliki nilai yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis untuk H5 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan berakibat meningkatnya kinerja karyawan pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

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.¹⁸ Organisasi atau perusahaan selaku pemberi kerja, saat tidak dapat menepati janjinya kepada karyawan, dapat berdampak pada penurunan level kinerja dan komitmen terhadap organisasi.¹⁹

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.²⁰ 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, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan dapat menimbulkan stres

¹⁸ Tabassum and others, *The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Employees: A Case of Commercial Banks in Punjab City, Pakistan*, 2016 .

¹⁹ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* , 16th edn (New Jersey: Pearson Education, 2015), 47

²⁰ Ridluan, *Analisis Budaya Kerja Islami (X1) dan Kepuasan (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di Villa Buana Meteseh Tembalang*'

tergantung pada kondisi karyawannya. Gaji yang mereka peroleh tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka jalani, apalagi saat bekerja dari rumah, dan waktu kerja karyawan lain mengurangi tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Namun kondisi Pandemi Covid-19 saat ini, karyawan merasa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerjanya.²¹

6. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengolahan data melalui SmartPLS 3.2.9 dapat dilihat dari nilai t-statistik $1,711 > 1,64$ (*rule of thumb*). Nilai ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh tidak langsung terhadap hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan kinerja karyawan. Nilai p-values menunjukkan hasil $0,044 < 0,05$. Hal ini berarti kepuasan kerja sebagai variabel intervening signifikan terhadap hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan kinerja karyawan sehingga hipotesis untuk H6 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja sebagai variabel intervening akan berakibat meningkatnya pengaruh tidak langsung antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurgazali memperoleh kesimpulan kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh tidak langsung terhadap hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan kinerja pegawai bagian produksi PT. Makassar Tene.²²

7. Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengolahan data melalui SmartPLS 3.2.9 dapat dilihat dari nilai t-statistik $1,703 > 1,64$ (*rule of thumb*). Nilai ini mengindikasikan bahwa

²¹ Puspitawati and Atmaja.

²² Nurgazali, Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene

kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh tidak langsung terhadap hubungan antara budaya kerja islami dan kinerja karyawan. Nilai p-values menunjukkan hasil $0,045 < 0,05$. Hal ini berarti kepuasan kerja sebagai variabel intervening signifikan terhadap hubungan antara budaya kerja islami dan kinerja karyawan sehingga hipotesis untuk H7 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja sebagai variabel intervening akan berakibat meningkatnya pengaruh tidak langsung budaya kerja islami terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia.

