JAMEK (JURNAL AKUTANSI MANAJEMEN EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN)
Vol 04, No 03, September 2024
ISSN 2774-809X(media online)
Hal 267-274

# Menelaah Hubungan Antara Iklim Kerja dan Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Spiritualitas di Tempat Kerja pada PT. Gramasurya Yogyakarta

**Abdul Latif Baedhowi[1*], Abdul Choliq Hidayat[2], Agus Siswanto[3]**

[1,2,3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Indonesia

Email: [1]*latiefbw@gmail.com , [2]hacholiqh@gmail.com, [3]agussiswantograndmaster@gmail.com
(* : coressponding author)

**Abstrak**

Penelitian ini mengkaji pengaruh iklim kerja dan terhadap kinerja pegawai, dengan fokus khusus pada peran mediasi spiritualitas kerja. Dengan menggunakan sampel sebanyak 70 pegawai tetap dari PT. Gramasurya Yogyakarta, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan *Partial Least Squares* (SEM PLS). Hasil penelitian mengonfirmasi semua hipotesis yang diajukan, menunjukkan bahwa iklim kerja dan spiritualitas kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, spiritualitas kerja secara signifikan memediasi hubungan antara iklim kerja dan niat kinerja karyawan. Hasil ini menyoroti pentingnya meningkatkan iklim kerja dan spiritualitas kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menekankan pentingnya spiritualitas kerja, perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa lingkungan kerjanya mendukung spiritualitas mereka cenderung lebih produktif.

**Kata Kunci:** Kinerja, Iklim kerja, Spiritualitas kerja, Peran mediasi.

**Abstract**

This study examines the impact of work climate on employee performance, with a particular focus on the mediating role of workplace spirituality. Using a sample of 70 permanent employees from PT. Gramasurya Yogyakarta, this research aims to provide a comprehensive understanding of the factors influencing employee performance. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling with Partial Least Squares (SEM PLS). The results confirm all proposed hypotheses, indicating that both work climate and workplace spirituality positively affect employee performance. Furthermore, workplace spirituality significantly mediates the relationship between work climate and employee performance intentions. These findings underscore the importance of enhancing work climate and workplace spirituality to improve employee performance. By emphasizing the significance of workplace spirituality, companies can increase employee engagement. Employees who perceive their work environment as supportive of their spirituality tend to be more productive **Keywords**: Performance; Work Climate; Workplace Spirituality, Mediating Role

## 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan kesuksesan organisasi. Di PT. Gramasurya Yogyakarta, seperti halnya di banyak perusahaan lain, tuntutan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi terus meningkat. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan tidak hanya perlu fokus pada aspek teknis dan operasional, tetapi juga harus memperhatikan faktor-faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi karyawan [1]. Salah satu faktor yang semakin mendapat perhatian adalah iklim kerja, yaitu kondisi di mana karyawan merasa aman, tenteram, dan nyaman saat menjalankan tugas-tugasnya [2]. Lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan iklim kerja, yang berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap individu dalam sebuah organisasi [3]. Iklim kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku individu di dalam organissasi, yang mencakup kualitas lingkungan internal yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan anggotanya dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dapat membedakan satu organisasi tertentu dengan organisasi lainnya [4].

Selain iklim kerja, spiritualitas kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penerapan dan pengembangan dimensi spiritualitas di lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk memberikan makna yang lebih mendalam pada pekerjaan mereka, sambil diharapkan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja [5]. Di PT. Gramasurya Yogyakarta, peningkatan perhatian terhadap spiritualitas kerja dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dengan adanya

spiritualitas kerja, karyawan merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dan memiliki dorongan internal yang kuat untuk memberikan yang terbaik.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan positif antara iklim kerja dan kinerja karyawan. Misalnya, studi oleh Diyanti [6]; Caniago [7]; Pratama & Fitriyani [8] menyimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wati et al [9]; Jena [10]; Nurgazali et al., [11]; Kumari et al., [12]. Penelitian lain oleh Dubey et al., [13] menyatakan bahwa spiritualitas kerja dapat berfungsi sebagai mediator yang kuat antara iklim kerja dan kinerja karyawan, memberikan perspektif baru tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja melalui pendekatan holistik.

Meskipun berbagai studi telah membahas hubungan antara iklim kerja, spiritualitas kerja, dan kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan dalam literatur yang membahas peran mediasi spiritualitas kerja secara komprehensif dalam konteks perusahaan di Indonesia, khususnya di PT. Gramasurya Yogyakarta. Perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan unik yang terkait dengan budaya kerja lokal dan dinamika sosial-ekonomi, sehingga memerlukan pendekatan yang spesifik dan relevan. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana iklim kerja dan spiritualitas kerja dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berbasis bukti.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara iklim kerja dan kinerja karyawan dengan fokus khusus pada peran mediasi spiritualitas kerja di PT. Gramasurya Yogyakarta. Secara spesifik, tujuan dari penelitian ini adalah 1) Mengetahui sejauh mana iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Mengidentifikasi peran mediasi spiritualitas kerja dalam hubungan antara iklim kerja dan kinerja karyawan. 3) Memberikan rekomendasi strategis bagi PT. Gramasurya Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan iklim kerja dan spiritualitas kerja. Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur manajemen sumber daya manusia serta praktik bisnis di PT. Gramasurya Yogyakarta dan perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan bagi studi-studi berikutnya yang ingin mengeksplorasi topik serupa dalam konteks yang berbeda.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk menguji hubungan antara iklim kerja, spiritualitas di tempat kerja, dan kinerja karyawan di PT. Gramasurya Yogyakarta. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami bagaimana variabel-variabel tersebut saling memengaruhi dan sejauh mana spiritualitas di tempat kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara iklim kerja dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada para karyawan di PT. Gramasurya, dan dianalisis menggunakan teknik statistik yang tepat untuk mengidentifikasi pola hubungan kausal antara variabelvariabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks peran spiritualitas di tempat kerja sebagai mediator dalam lingkungan kerja yang mendukung.

### 2.2 Populasi dan Sampel

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah teruji sebelumnya. Kuesioner ini dirancang untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan dari responden, yang dalam hal ini adalah 70 pegawai tetap PT. Gramasurya Yogyakarta. Setiap indikator dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Variabel dan Pengukuran

Variabel iklim kerja diukur berdasarkan lima indikator yang diadaptasi dari penelitian Diyanti, [6] yaitu *conformity* (pembatasan tugas), *standard* (standar), *clarity* (kejelasan), *team spirit* (kerjasama antar pegawai), dan lingkungan. Kinerja karyawan diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Maksum [14] yang mencakup kualitas kerja, akurasi dan kecepatan kerja, melayani orang lain, dan pemberian sedekah. Sedangkan, variabel spiritualitas kerja sebagai mediator diukur dengan enam indikator yang diadaptasi dari Kamil et al., [15] dan Jayakumar & Vinodkumar [16] yaitu rituals (ibadah), *forgivingness* (al a'fw), *belief in Allah* (iman bil-Lah), *remembrance of Allah* (*dzikrullah*), *meaningful work*, dan *compassion*.

### 2.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling dengan Partial Least Squares* (SEM-PLS). SEM-PLS dipilih karena mampu menangani model dengan banyak indikator dan mampu menguji hubungan kausal secara simultan. Analisis data dalam SEM-PLS terdiri atas dua model utama yaitu outer model (model pengukuran) dan inner model (model struktural). *Outer model* mengukur validitas dan reliabilitas indikator terhadap variabel laten. Validitas konvergen diuji menggunakan Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai minimal 0,50, dan validitas diskriminan diuji menggunakan Fornell-Larcker criterion. Reliabilitas diuji melalui Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha, dengan nilai minimal 0,70 dianggap memadai [17]. Sementara itu *inner model* menguji hubungan antara variabel laten (iklim kerja, spiritualitas kerja, dan kinerja karyawan) dengan kriteria pengujian yang meliputi koefisien jalur (*path coefficients*), nilai R-square untuk mengukur kekuatan prediktif model, dan pengujian hipotesis menggunakan nilai t-statistik dan p-value [18]. Dengan menggunakan SEM-PLS, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh iklim kerja dan spiritualitas kerja terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana spiritualitas kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Hasil analisis ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di PT. Gramasurya Yogyakarta.

## 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Penelitian

#### 3.1.1 Profil Responden Penelitian

Penelitian ini melibatkan 70 responden yang merupakan karyawan tetap di PT. Gramasurya Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini sebanyak 11,4% belum menikah, sedangkan lainnya sebesar 88,6% merupakan responden yang telah menikah. Berdasarkan kelompok usia, responden penelitian mayoritas berusia 31-40 tahun dengan jumlah responden mencapai 37.1%, kemudian disusul dengan responden yang berusia 41-50 tahun dengan persentase mencapai 34.3%. Profil responden penelitian selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Profil Responden

| Kategori | Uraian | Jumlah | % |
|---|---|---|---|
| Jenis kelamin | Laki-laki | 60 | 85,7% |
| | Perempuan | 10 | 14,3% |
| | **Total** | **70** | **100%** |
| Usia/Umur | 24 – 30 tahun | 10 | 14,3% |
| | 31 – 40 tahun | 26 | 37,1% |
| | 41 – 50 tahun | 24 | 34,3% |
| | 51 – 60 tahun | 10 | 14,3% |
| | **Total** | **70** | **100%** |
| Status pernikahan | Belum menikah | 8 | 11,4% |
| | Menikah | 62 | 88,6% |
| | **Total** | **70** | **100%** |
| Masa kerja | 5 – 7 tahun | 10 | 14,3% |
| | 8 – 10 tahun | 16 | 22,9% |
| | 11 – 12 tahun | 44 | 62,8% |
| | **Total** | **70** | **100%** |
| Pendidikan | SD – SMP | 7 | 10,0% |
| | SMA/SMK/MA | 51 | 72,8% |
| | D1 – D3 | 6 | 8,6% |
| | Sarjana | 6 | 8,6% |
| | **Total** | **70** | **100%** |

### 3.1.2 *Measurement model assessment*

*The measurement model assessment* dalam PLS-SEM dinilai dengan *loading factor*, *Cronbach alpha*, *Composite reliability*, average *variance extracted* (AVE), dan validitas *discriminant*. Tabel 2 menunjukkan *composite reliability* dan *loading factor* melebihi nilai yang direkomendasikan yaitu 0.7 [19]. Hasil pengujian membuktikan bahwa nilai rata-rata *average variance extracted* (AVE) lebih sebesar 0.5, sehingga pengujian *convergent validity* telah sesuai dengan yang disarankan oleh Hair et al., [20]. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan informasi bahwa model penelitian memiliki model pengukuran yang memadai. Tabel 2 juga menunjukkan bahwa nilai AVE untuk setiap konstruk laten lebih dari 0.50, sehingga menghasilkan validitas konvergen yang baik. Validitas *discriminant* pada penelitian ini mengikuti kriteria dari Henseler et al., [21] yaitu menggunakan rasio heterotrait-monotrait (HTMT). Rasio HTMT yang baik adalah setiap variabel harus memiliki nilai yang lebih kecil dari 0.90. Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terdapat pada Tabel 3, semua variabel penelitian memiliki nilai Rasio HTMT yang lebih kecil dari 0.90. Dengan demikian variabel penelitian telah memiliki validitas *discriminant* yang cukup memadai.

**Tabel 2.** The measurement model assessment (Validity and reliability)

| Variables | | Indicator Factor loading | Composite reliability | AVE | Cronbach's α |
|---|---|---|---|---|---|
| ***Iklim Kerja (IK)*** | | | 0.836 | 0.883 | 0.604 |
| IK1 | Saya merasa nyaman melakukan pekerjaan sesuai dengan cara yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 0.768 | | | |
| IK2 | Saya selalu berusaha mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan | 0.806 | | | |
| IK 3 | Saya merasa mendapatkan arahan yang jelas mengenai prioritas pekerjaan saya | 0.768 | | | |
| IK 4 | Saya merasa termotivasi oleh semangat kebersamaan di antara rekan kerja | 0.815 | | | |
| IK 5 | Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan | 0.837 | | | |
| ***Kinerja (KN)*** | | | 0.835 | 0.888 | 0.668 |
| KN1 | Saya merasa bangga dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan | 0.720 | | | |
| KN2 | Saya mampu bekerja dengan tetap menjaga ketepatan dalam setiap tugas | 0.741 | | | |
| KN3 | Saya merasa senang ketika dapat membantu rekan kerja atau pelanggan yang membutuhkan | 0.879 | | | |
| KN4 | Saya rutin memberikan sedekah sebagai bentuk kepedulian kepada mereka yang membutuhkan | 0.912 | | | |
| ***Spiritualitas Kerja (SK)*** | | | 0.776 | 0.838 | 0.524 |

| | | |
|---|---|---|
| SK1 | Saya selalu berusaha menyempatkan waktu untuk berdoa dan beribadah, meskipun sedang sibuk bekerja | 0.739 |
| SK2 | Saya merasa lebih tenang setelah memaafkan orang yang berbuat salah kepada saya | 0.709 |
| SK3 | Saya merasa bahwa Allah selalu hadir mengawasi setiap langkah kerja saya | 0.769 |
| SK4 | Mengingat Allah memberikan saya ketenangan batin dalam bekerja | 0.754 |
| SK5 | Pekerjaan saya membantu saya untuk berkembang mencapai tujuan hidup saya | 0.713 |
| SK6 | Saya selalu berusaha untuk membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan | 0.710 |

**Tabel 3.** Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

| | Iklim Kerja | Kinerja | Spiritualitas Kerja |
|---|---|---|---|
| Iklim Kerja | | | |
| Kinerja | 0.789 | | |
| Spiritualitas Kerja | 0.450 | 0.620 | |

### 3.1.3 *Structural analysis and model testing*

Setelah melakukan penilaian terhadap model pengukuran, langkah berikutnya adalah mengevaluasi hubungan yang telah diajukan dalam model penelitian. Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan metode resampling bootstrap seperti yang dijelaskan oleh Hair et al., [19]. Dalam konteks penelitian yang menggunakan SEM-PLS dengan teknik resampling bootstrap, peneliti dapat menguji keabsahan hipotesis yang telah diajukan dengan mengambil sampel acak dari data yang telah dikumpulkan. Sebuah hipotesis dianggap diterima jika nilai p-value kurang dari 0.05. Dengan mengacu pada kriteria ini, semua hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan sebagai diterima. Informasi lebih lanjut mengenai hasil pengujian hipotesis dapat ditemukan pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Pengaruh Langsung.

| | Original Sample | Standard Deviation | T Statistics | P Values | Hasil |
|---|---|---|---|---|---|
| Iklim Kerja -> Kinerja | 0.557 | 0.090 | 6.177 | 0.000 | Accepted |
| Spiritualitas Kerja -> Kinerja | 0.317 | 0.089 | 3.567 | 0.000 | Accepted |

Berdasarkan Tabel 4, iklim kerja ($p = 0.000 < 0.05$, $t = 6.177 > 1.96$) dan Spiritualitas Kerja ($p = 0.000 < 0.05$, $t = 3.567 > 1.96$). Dengan demikian semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya iklim kerja dan Spiritualitas Kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan antara iklim kerja terhadap kinerja juga dapat melalui Spiritualitas Kerja ($p = 0.013 < 0.05$, $t = 2.502 > 1.96$), sebagaimana terdapat pada tabel 5.

**Table 5.** Pengaruh Tidak Langsung.

| | Original Sample | Standard Deviation | T Statistics | P Values | Result |
|---|---|---|---|---|---|
| Iklim Kerja -> Spiritualitas Kerja -> Kinerja | 0.137 | 0.055 | 2.502 | 0.013 | Accepted |

Selain melakukan pengujian hipotesis, dalam tahap model pengukuran dan uji struktural, juga dilakukan penilaian terhadap kualitas model berdasarkan kemampuannya untuk memprediksi konstruksi endogen. Penilaian ini melibatkan beberapa kriteria seperti koefisien determinasi (R2) dan ukuran efek (f2), sebagaimana yang dijelaskan oleh Hair et al., [17]. Hasil penilaian mengenai kualitas model dapat ditemukan pada Tabel 6. **Table 6.** R Square ($R^2$) and Effect size ($f^2$)

| | $R^2$ | $f^2$ | Effect |
|---|---|---|---|
| Iklim Kerja -> Kinerja | 0.565 | 0.580 | Large |
| Spiritualitas Kerja -> Kinerja | 0.187 | 0.188 | Medium |

Tabel 6 menunjukkan nilai R Square bagaimana variabel iklim kerja dan spiritualitas kerja, berkontribusi terhadap variabel kinerja. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 0.565 atau 56.5 persen terhadap variabel kinerja yang termasuk dalam kategori moderat (Sarstedt et al., 2014). Sementara itu iklim kerja memberikan kontribusi sebesar 0.187 atau 18.7 persen terhadap kinerja. Demikian spiritualitas kerja berkontribusi lemah terhadap kinerja intention [17]. Tabel 6 juga memberikan informasi mengenai nilai f Square. Variabel iklim kerja dalam penelitian ini terbukti memiliki efek yang paling besar terhadap kinerja dengan nilai f Square sebesar 0.580 yang termasuk dalam kategori besar effect [19]. Sementara itu spiritualitas kerja memiliki efek yang kecil terhadap kinerja dengan nilai f Square sebesar 0.188 [19].

### 3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris bahwa iklim kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai p sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 dan t sebesar 6.177 yang lebih besar dari 1.96, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja yang positif diciptakan, termasuk hubungan yang baik antar karyawan, kepemimpinan yang efektif, serta suasana kerja yang kondusif, kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan merasa lebih termotivasi dan mampu bekerja lebih produktif dalam iklim kerja yang mendukung.

Temuan ini konsisten dengan studi-studi sebelumnya yang menunjukkan pentingnya iklim kerja dalam menentukan kinerja karyawan. Penelitian oleh Diyanti et al., [6]; Caniago [7]; Pratama & Fitriyani [8] juga menemukan bahwa iklim kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan seperti PT. Gramasurya Yogyakarta perlu memperhatikan dan terus meningkatkan iklim kerja untuk memastikan karyawan mereka dapat bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini juga memberikan dukungan empiris bahwa spiritualitas kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai p sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 dan t sebesar 3.567 yang lebih besar dari 1.96, hipotesis yang menyatakan spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa pekerjaannya memiliki makna dan tujuan yang lebih tinggi, serta didukung dalam menjalankan nilai-nilai spiritual, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Spiritualitas kerja membantu karyawan merasa lebih terhubung dengan pekerjaannya dan memberikan motivasi intrinsik yang kuat untuk mencapai hasil yang optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Wati et al., [9]; Jena [22]; Nurgazali et al., [11]; Kumari et al., [12]. yang juga menunjukkan bahwa spiritualitas kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan spiritualitas mereka di tempat kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang tidak hanya produktif tetapi juga mendukung kesejahteraan emosional dan moral karyawan. PT. Gramasurya Yogyakarta dapat mempertimbangkan untuk mengintegrasikan aspek spiritualitas dalam budaya kerja mereka sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris bahwa spiritualitas kerja mampu memediasi hubungan antara iklim kerja dengan kinerja karyawan. Dengan nilai p sebesar 0.013 yang lebih kecil dari 0.05 dan t sebesar 2.502 yang lebih besar dari 1.96, hipotesis yang menyatakan bahwa spiritualitas kerja memediasi hubungan antara iklim kerja dan kinerja karyawan diterima. Ini menunjukkan bahwa iklim kerja yang positif tidak hanya langsung meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga melakukannya melalui peningkatan spiritualitas kerja. Ketika iklim kerja mendukung spiritualitas karyawan, mereka merasa lebih berarti dan termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Penemuan ini memperluas pemahaman tentang mekanisme bagaimana iklim kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan memasukkan peran mediasi spiritualitas kerja. Ini mendukung temuan dari Dubey et al., [13] yang menunjukkan bahwa spiritualitas kerja dapat menjadi mediator yang kuat antara iklim kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, PT. Gramasurya Yogyakarta dapat fokus pada pengembangan iklim kerja yang tidak

hanya mendukung aspek teknis dan sosial, tetapi juga aspek spiritual, untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Ini dapat mencakup program-program yang mendukung pengembangan spiritual karyawan, seperti sesi meditasi, kelompok diskusi tentang nilai-nilai spiritual, atau acara-acara yang memperkuat makna dan tujuan dalam pekerjaan.

## 4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara iklim kerja dan kinerja karyawan dengan peran mediasi spiritualitas kerja di PT. Gramasurya Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan Structural Equation Modeling dengan Partial Least Squares (SEM-PLS), penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting yang menjawab hipotesis dan tujuan penelitian. *Pertama*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai p = 0.000 dan t = 6.177, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja yang positif, termasuk aspek-aspek seperti pembatasan tugas, standar, kejelasan, kerjasama antar pegawai, dan lingkungan kerja, secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan.

*Kedua*, penelitian ini juga menemukan bahwa spiritualitas kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai p = 0.000 dan t = 3.567, spiritualitas kerja yang melibatkan ibadah, al a'fw, iman bil-Lah, dzikrullah, meaningful work, dan compassion, terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan didukung dalam menjalankan nilai-nilai spiritual mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. *Ketiga*, penelitian ini memberikan bukti bahwa spiritualitas kerja mampu memediasi hubungan antara iklim kerja dan kinerja karyawan. Dengan nilai p = 0.013 dan t = 2.502, dapat disimpulkan bahwa spiritualitas kerja secara signifikan memediasi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, iklim kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan spiritualitas kerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perusahaan, termasuk PT. Gramasurya Yogyakarta, perlu memperhatikan dan mengembangkan iklim kerja yang positif dan mendukung spiritualitas kerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan ruang bagi pengembangan spiritualitas, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Ini dapat mencakup program-program yang mendukung kesejahteraan emosional dan spiritual karyawan, seperti pelatihan nilai-nilai spiritual, sesi meditasi, dan kegiatan-kegiatan yang memperkuat makna dan tujuan dalam pekerjaan. Kesimpulan ini memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berbasis bukti. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan bagi studi-studi berikutnya yang ingin mengeksplorasi topik serupa dalam konteks yang berbeda.

## REFERENCES

[1] N. P. Safitri, M. S. Wijaya, and T. Atika, "Pengaruh Dimensi Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi," *J. Huk. dan Ekon. Syariah*, vol. 1, no. 2, pp. 1–12, 2021.

[2] C. Hicklenton, D. W. Hine, and N. M. Loi, "Can work climate foster pro-environmental behavior inside and outside of the workplace?," *PLoS One*, vol. 14, no. 10, p. e0223774, Oct. 2019, doi: 10.1371/journal.pone.0223774.

[3] D. A. Chandra and R. Setiawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt.diantri," *Agora*, vol. 6, no. 1, p. 287082, 2018.

[4] M. Tampubolon, "Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan," *J. AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekon.*, vol. 2, no. 1, pp. 90–105, 2021, doi: https://doi.org/10.53695/ja.v2i1.138.

[5] S. Habeeb and N. U. Khan, "Impact of Spirituality at Workplace on Job Satisfaction: An Empirical Study on Employees of Prasar Bharti and All India Radio (New Delhi)," *J. Soc. Sci.*, vol. 55, no. 1–3, pp. 71–80, 2018, doi: 10.31901/24566756.2018/55.1-3.2225.

[6] D. Diyanti, M. Hubeis, and M. J. Affandi, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor," *J. Apl. Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 3, pp. 361–372, Sep. 2017, doi: 10.17358/jabm.3.3.361.

[7] A. Caniago, "Analisis Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Natl. Conf. Vocat. Bus. Technol.*, no. November, pp. 429–443, 2022.

[8] P. A. Pratama and E. N. Fitriyani, "Mengukur kinerja karyawan dengan nilai spritualitas sebagai moderasi," *J. Manag. Digit. Bus.*, vol. 2, no. 2, pp. 61–74, Aug. 2022, doi: 10.53088/jmdb.v2i2.92.

[9] E. Wati, B. Sarita, S. Zaid, and S. Maharani, "Workplace Spirituality And Its Influence On Organizational Commitment And Employee Performance Of The Employees Of The Southeast Sulawesi Provincial Government With Emotional Intelligence As The Moderating Variable," *Qual. - Access to Success*, vol. 24, no. 192, pp. 122–129, Jan. 2023, doi: 10.47750/QAS/24.192.14.

[10] L. K. Jena, "Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence," *Int. J. Organ. Anal.*, vol. 30, no. 6, pp. 1309–1334, 2022, doi: 10.1108/IJOA-06-2020-2279.

[11] Nurgazali, M. I. Ahmad, and J. Salam, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja pad a Pekerja PT Makassar Tene," *Armada J. Penelit. Multidisiplin*, vol. 1, no. 2, pp. 128–132, 2023.

[12] S. Kumari, V. Kumar, A. K. Singh, and B. Singh, "Spirituality at Work and Job Performance: An Empirical Assessment of the Serial Mediation Modelling of Attitudinal Outcomes," *Purushartha*, vol. 15, no. 1, pp. 94–109, 2022, doi: 10.21844/16202115107.

[13] P. Dubey, A. K. Pathak, and K. K. Sahu, "Analysing workplace spirituality as a mediator in the link between job satisfaction and organisational citizenship behaviour," *Manag. Matters*, vol. 19, no. 2, pp. 109–128, Nov. 2022, doi: 10.1108/MANM-12-2021-0003.

[14] I. Maksum, "Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan," *Li Falah J. Stud. Ekon. dan Bisnis Islam*, vol. 5, no. 1, p. 90, 2020, doi: 10.31332/lifalah.v5i1.1923.

[15] N. M. Kamil, A. H. Al-Kahtani, and M. Sulaiman, "the Components of Spirituality in the Business Organizational Context: The Case of Malaysia," *Asian J. Bus. Manag. Sci.*, vol. 1, no. 2, pp. 166–180, 2012, [Online]. Available: www.ajbms.org.

[16] V. Jayakumar and M. N. Vinodkumar, "The mediating role of workplace spirituality between personal attributes and job performances of Indian bus drivers," *J. Organ. Chang. Manag.*, vol. 36, no. 3, pp. 452–471, 2023, doi: 10.1108/JOCM-04-2022-0119.

[17] M. Sarstedt, C. M. Ringle, D. Smith, R. Reams, and J. F. Hair, "Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers," *J. Fam. Bus. Strateg.*, vol. 5, no. 1, pp. 105–115, 2014, doi: 10.1016/j.jfbs.2014.01.002.

[18] M. Sarstedt, C. M. Ringle, and J. F. Hair, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling," in *Handbook of Market Research*, vol. 21, no. 1, Cham: Springer International Publishing, 2017, pp. 1–40.

[19] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, "When to use and how to report the results of PLSSEM," *Eur. Bus. Rev.*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, 2019, doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.

[20] J. F. Hair, B. J. Babin, and N. Krey, "Covariance-Based Structural Equation Modeling in the Journal of Advertising: Review and Recommendations," *J. Advert.*, vol. 46, no. 1, pp. 163–177, 2017, doi: 10.1080/00913367.2017.1281777.

[21] J. Henseler, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, "A new criterion for assessing discriminant validity in variancebased structural equation modeling," *J. Acad. Mark. Sci.*, vol. 43, no. 1, pp. 115–135, 2015, doi: 10.1007/s11747-014-0403-8.

[22] R. K. Jena, "Investigating and Predicting Intentions to Continue Using Mobile Payment Platforms after the COVID-19 Pandemic: An Empirical Study among Retailers in India," *J. Risk Financ. Manag.*, vol. 15, no. 7, 2022, doi: 10.3390/jrfm15070314.

JAMEK (JURNAL AKUTANSI MANAJEMEN EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN)
Vol 04, No 03, September 2024
ISSN 2774-809X(media online)
Hal 267-274