

Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Job Performance*: Peran Mediasi *Employee Well-Being* dan *Job Satisfaction*

*The Effect of Workplace Spirituality on Job Performance:
The Mediating Role of Employee Well-Being and Job Satisfaction*

Fajar Galuh Alfis Ikhsany & Endah Nur Fitriyani

UIN Salatiga

fajargaluh0315@gmail.com; endah.nur.fitriyani@gmail.com

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Sep 1, 2026	Sep 29, 2026	Oct 10, 2026	Oct 15, 2026

Abstract

Employee performance targets at Singkong Keju D9, a micro, small, or medium-sized enterprise (MSME) in Salatiga City, have not been met even though the organization has implemented Islamic spiritual values in the workplace. Furthermore, previous studies have reported mixed findings regarding the relationship between workplace spirituality and job performance. This study aimed to analyze the effect of workplace spirituality on job performance and examine the mediating roles of employee well-being and job satisfaction. The study employed a quantitative approach involving 80 employees using total sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) with SmartPLS. The results showed that workplace spirituality had no significant direct effect on job performance but had positive and significant effects on employee well-being and job satisfaction. Mediation testing supported the roles of both variables as mediators in the relationship between workplace spirituality and job performance. These findings indicate that the relationship between workplace spirituality and employee performance needs to be understood through well-being and job satisfaction. This study contributes to understanding the mechanisms linking workplace spirituality to employee performance in the context of MSMEs based on Islamic values. The practical implications emphasize the need to translate spiritual values into workplace management that supports employees' psychological well-being and job satisfaction.

Keywords: Workplace Spirituality; Employee Well-Being; Job Satisfaction; Employee Performance; MSMEs

Abstrak: Target kinerja karyawan UMKM Singkong Keju D9 Kota Salatiga belum tercapai meskipun organisasi telah menerapkan nilai-nilai spiritual Islam dalam lingkungan kerja. Selain itu, penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam mengenai hubungan *workplace spirituality* dan *job performance*. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap *job performance* serta menguji peran mediasi *employee well-being* dan *job satisfaction*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 80 karyawan melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan metode *partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM) berbantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace spirituality* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *job performance*, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee well-being* dan *job satisfaction*. Pengujian mediasi mendukung peran kedua variabel tersebut sebagai mediator dalam hubungan antara *workplace spirituality* dan *job performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja karyawan perlu dipahami melalui kesejahteraan dan kepuasan kerja. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman mengenai mekanisme yang menghubungkan spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja karyawan dalam konteks UMKM berbasis nilai Islam. Implikasi praktisnya menekankan perlunya penerjemahan nilai-nilai spiritual ke dalam pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Spiritualitas di Tempat Kerja; Kesejahteraan Karyawan; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; UMKM

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia melalui kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja. Data Kementerian Koperasi dan UKM menunjukkan bahwa UMKM memberikan kontribusi lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional serta menyerap sekitar 97% tenaga kerja Indonesia (Chairani et al., 2025). Persaingan industri makanan dan minuman yang semakin meningkat menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam menjaga keberlangsungan usaha. Salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *job performance* karena berkaitan dengan pencapaian target dan efektivitas kerja karyawan.

Permasalahan *job performance* masih ditemukan pada UMKM Singkong Keju D9 Kota Salatiga. Data capaian produksi menunjukkan bahwa realisasi produksi tahun 2025 hanya mencapai 699.356 unit dari target 804.000 unit atau terdapat kesenjangan sebesar 13%. Kondisi tersebut semakin meningkat pada awal tahun 2026 dengan tingkat ketidaktercapaian

target produksi mencapai 22% hingga April. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan masih menjadi tantangan yang perlu dikaji lebih lanjut.

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi *job performance* adalah *workplace spirituality*. Konsep ini menjelaskan hubungan antara nilai spiritual individu dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi. Perspektif Islam memandang pekerjaan tidak hanya sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah yang memiliki nilai kebermaknaan. *Workplace spirituality* dalam perspektif Islam mencakup tiga dimensi utama, yaitu *taqarrub*, *muraqabah*, dan *istiqamah* yang menggambarkan hubungan nilai keagamaan dengan perilaku kerja individu (Adawiyah & Pramuka, 2017).

Penerapan *workplace spirituality* menjadi relevan pada UMKM Singkong Keju D9 karena organisasi tersebut mengintegrasikan nilai keagamaan dalam budaya kerja melalui kegiatan kajian rutin, pembinaan keagamaan, pelaksanaan ibadah bersama, serta penanaman pemahaman bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah. Namun, pengaruh *workplace spirituality* terhadap *job performance* tidak hanya dapat dijelaskan melalui hubungan langsung, tetapi juga melalui kondisi psikologis karyawan, seperti *employee well-being* dan *job satisfaction*. *Employee well-being* berkaitan dengan kondisi kesejahteraan karyawan yang meliputi kebermaknaan pekerjaan, perkembangan diri, dan hubungan positif dengan lingkungan kerja (Tanoto & Sari, 2024). Sementara itu, *job satisfaction* menggambarkan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya yang dapat memengaruhi motivasi, loyalitas, dan perilaku kerja karyawan (Salsabilah, 2025).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai hubungan antarvariabel tersebut. Penelitian Poonam & Sengupta (2025) menemukan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Penelitian Sarpong et al. (2024) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *job performance* serta mampu memediasi hubungan *workplace spirituality* terhadap *job performance*. Sebaliknya, penelitian Ranto et al. (2024) menemukan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* dan tidak mampu memediasi hubungan tersebut. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji kembali.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian peran mediasi *employee well-being* dan *job satisfaction* dalam hubungan antara *workplace spirituality* dan *job performance* pada konteks UMKM berbasis nilai Islam. Penggunaan konsep *workplace spirituality* dengan pendekatan Islam melalui dimensi *taqarrub*, *muraqabah*, dan *istiqamah* memberikan perspektif yang lebih

spesifik dalam memahami perilaku kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap *job performance* dengan *employee well-being* dan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan UMKM Singkong Keju D9 Kota Salatiga.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat antarvariabel melalui pengujian hipotesis mengenai pengaruh *workplace spirituality* terhadap *job performance* dengan *employee well-being* dan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan di UMKM Singkong Keju D9 yang berlokasi di Jl. Argowiyoto No.8A, Ledok, Kecamatan Argomulyo, Kota Salatiga. Pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Mei 2026 hingga selesai, yang mencakup tahap persiapan penelitian, penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Partisipan penelitian merupakan seluruh karyawan UMKM Singkong Keju D9 Kota Salatiga. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan yang berasal dari berbagai divisi kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling atau sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dari 120 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 80 kuesioner berhasil dikumpulkan dan memenuhi kelayakan untuk dianalisis.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer. Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Instrumen tersebut digunakan untuk mengukur variabel *workplace spirituality*, *employee well-being*, *job satisfaction*, dan *job performance*.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Metode ini digunakan karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten yang memiliki beberapa indikator sekaligus menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Tahapan analisis meliputi evaluasi *outer model* melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Selanjutnya, evaluasi *inner model* dilakukan melalui uji *Variance Inflation Factor* (VIF),

R -Square (R^2), F -Square (F^2), serta pengujian hipotesis melalui prosedur *bootstrapping* dengan melihat nilai T -statistics dan P -values.

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan karyawan UMKM Singkong Keju D9 Kota Salatiga sebagai responden. Dari 120 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 80 kuesioner berhasil dikumpulkan dan digunakan dalam analisis penelitian. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, divisi kerja, dan lama bekerja.

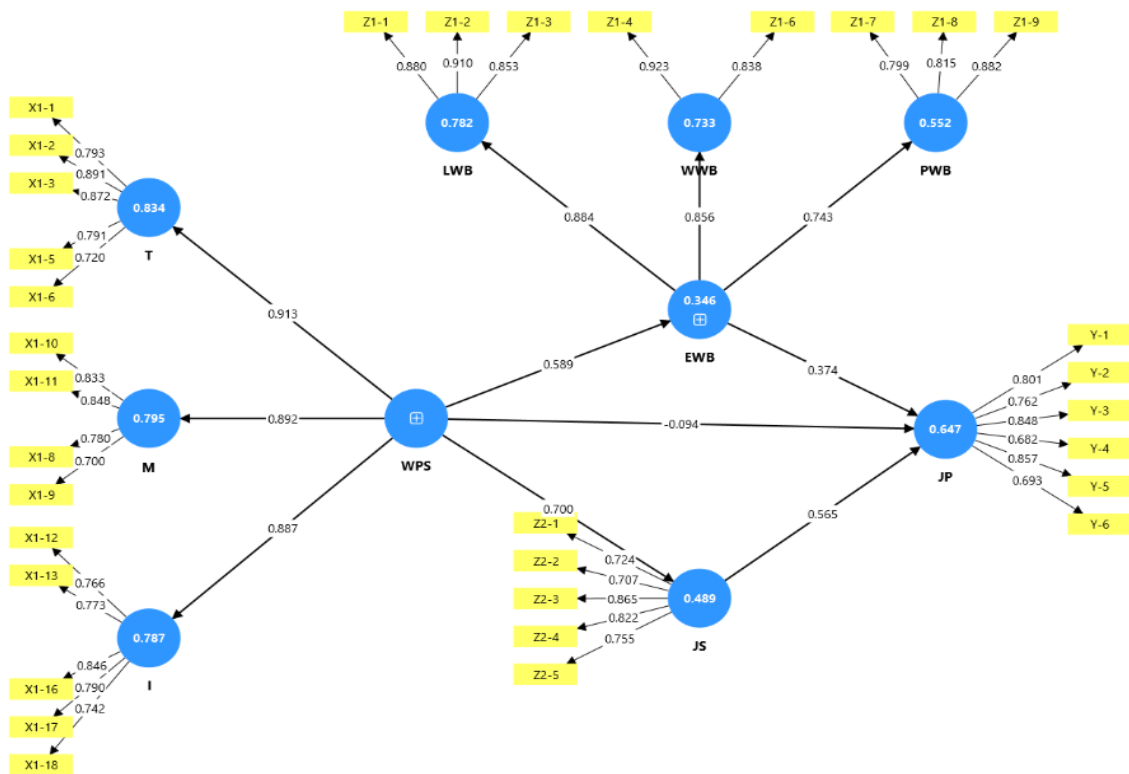
Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	59	73,75%
	Laki-laki	21	26,25%
Usia	≤ 20 tahun	5	6,25%
	21–30 tahun	26	32,50%
	31–40 tahun	20	25,00%
	≥ 40 tahun	29	36,25%
Pendidikan	SD/SMP	13	16,25%
	SMA/SMK	52	65,00%
	Diploma	1	1,25%
	Sarjana	14	17,50%
Lama Bekerja	< 1 tahun	16	20,00%
	1–5 tahun	18	22,50%
	6–10 tahun	20	25,00%
	>10 tahun	26	32,50%

Berdasarkan Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian, mayoritas responden penelitian berjenis kelamin perempuan sebanyak 59 orang (73,75%). Responden dengan usia ≥40 tahun menjadi kelompok terbesar sebanyak 29 orang (36,25%), sedangkan tingkat pendidikan didominasi lulusan SMA/SMK sebanyak 52 orang (65%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 26 orang (32,5%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama pada UMKM Singkong Keju D9.

Evaluasi Model Penelitian

Analisis model penelitian dilakukan menggunakan pendekatan SEM-PLS melalui pengujian *outer model* dan *inner model*. Pengujian *outer model* digunakan untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk penelitian, sedangkan *inner model* digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel penelitian.



Gambar 1. Skema Analisis Outer Model First Order

Berdasarkan Gambar 1. Skema Analisis Outer Model First Order, model penelitian menunjukkan hubungan antara indikator dengan konstruk yang digunakan dalam penelitian. Pengujian model pengukuran selanjutnya dilakukan melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk.

Tabel 2. Hasil Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Taqqorub	0,665	0,908	0,873
Muraqabah	0,628	0,870	0,800
Istiqamah	0,615	0,888	0,843
Life Well-Being	0,777	0,912	0,856
Workplace Well-Being	0,777	0,874	0,721

Konstruk	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Psychological Well-Being	0,693	0,871	0,778
Job Satisfaction	0,603	0,883	0,834
Job Performance	0,604	0,901	0,867

Berdasarkan Tabel 2. Hasil Validitas dan Reliabilitas Konstruk, seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50 serta nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas.

Pengujian Model Struktural dan Hipotesis

Pengujian model struktural dilakukan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian. Nilai R^2 digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Pengujian Model Struktural

Hubungan Variabel	Nilai
R^2 Job Performance	0,653
Adjusted R^2 Job Performance	0,639

Berdasarkan Tabel 3. Hasil Pengujian Model Struktural, nilai R^2 *Job Performance* sebesar 0,653 menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality*, *Employee Well-Being*, dan *Job Satisfaction* mampu menjelaskan 65,3% variasi *Job Performance*, sedangkan 34,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	T-statistics	P-values	Keterangan
H1	Workplace Spirituality → Job Performance	0,732	0,464	Ditolak
H2	Workplace Spirituality → Employee Well-Being	6,874	0,000	Diterima
H3	Employee Well-Being → Job Performance	3,543	0,000	Diterima
H4	Workplace Spirituality → Employee Well-Being → Job Performance	3,507	0,000	Diterima
H5	Workplace Spirituality → Job Satisfaction	10,164	0,000	Diterima
H6	Job Satisfaction → Job Performance	4,113	0,000	Diterima
H7	Workplace Spirituality → Job Satisfaction → Job Performance	3,670	0,000	Diterima

Berdasarkan Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis, *Workplace Spirituality* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *Job Performance* dengan nilai T-statistics 0,732 dan P-values 0,464. Sebaliknya, *Workplace Spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Well-Being* dan *Job Satisfaction*. Kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh terhadap *Job Performance*.

Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Job Performance* terjadi melalui mekanisme mediasi. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *Employee Well-Being* memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0,230 dengan T-statistics 3,507 dan P-values 0,000, sedangkan *Job Satisfaction* memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0,387 dengan T-statistics 3,670 dan P-values 0,000.

Data anomali penelitian ditemukan pada hubungan langsung antara *Workplace Spirituality* dan *Job Performance*. Meskipun nilai spiritualitas kerja yang diterapkan organisasi memiliki hubungan positif terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja, nilai tersebut belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung tanpa melalui kondisi psikologis karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* tidak berpengaruh langsung terhadap *Job Performance* pada karyawan UMKM Singkong Keju D9 Kota Salatiga. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan nilai spiritual dalam lingkungan kerja belum secara otomatis meningkatkan kinerja karyawan. Nilai spiritual seperti *taqarrub*, *muraqabah*, dan *istiqamah* lebih berperan sebagai nilai dasar yang membentuk pengalaman psikologis karyawan sebelum akhirnya berdampak terhadap perilaku kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada keberadaan lingkungan kerja yang bernilai spiritual, tetapi juga pada sejauh mana nilai tersebut mampu menciptakan kondisi internal karyawan berupa kesejahteraan dan kepuasan kerja.

Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Poonam & Sengupta (2025) yang menemukan bahwa *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan temuan Nwanzu & Babalola (2021) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara spiritualitas kerja dan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ranto et al. (2024) yang menemukan bahwa *Workplace Spirituality* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Performance*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja

dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, lingkungan kerja, serta mekanisme psikologis yang dialami karyawan.

Tidak berpengaruhnya hubungan langsung antara *Workplace Spirituality* dan *Job Performance* dapat dijelaskan melalui karakteristik UMKM Singkong Keju D9 sebagai organisasi berskala kecil dengan aktivitas kerja yang cenderung operasional dan membutuhkan keterampilan teknis. Pada kondisi tersebut, nilai spiritual yang diterapkan organisasi mungkin belum secara langsung diterjemahkan menjadi peningkatan hasil kerja, tetapi terlebih dahulu membentuk persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja. Proses tersebut terlihat melalui pengaruh signifikan *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Well-Being* dan *Job Satisfaction*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being*. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan nilai spiritual dalam organisasi mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik dari aspek kebermaknaan pekerjaan, kenyamanan lingkungan kerja, maupun kondisi psikologis individu. Ketika karyawan merasakan adanya keselarasan antara nilai pribadi dengan nilai organisasi, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai aktivitas yang memiliki makna.

Temuan tersebut mendukung penelitian Harjo & Rahayu (2026), Nikensari & Yudhistira (2024), serta Salem et al. (2023) yang menemukan bahwa *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Well-Being*. Konsistensi hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan ruang terhadap nilai spiritual dapat menjadi faktor pendukung terbentuknya kesejahteraan psikologis karyawan.

Employee Well-Being terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kondisi kesejahteraan lebih baik cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Kesejahteraan karyawan memberikan dukungan psikologis yang membantu individu menjalankan pekerjaan dengan lebih fokus, memiliki energi kerja yang lebih baik, serta mampu memenuhi tanggung jawab organisasi.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Al Nahyan et al. (2024) dan Jaiswal & Prabhakaran (2024) yang menemukan bahwa *Employee Well-Being* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kesejahteraan karyawan

bukan hanya menjadi aspek pendukung kenyamanan kerja, tetapi juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Penelitian ini juga menemukan bahwa *Employee Well-Being* mampu memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Job Performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai spiritual dalam organisasi akan lebih efektif meningkatkan kinerja apabila terlebih dahulu membentuk kondisi kesejahteraan karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa spiritualitas kerja berperan sebagai faktor awal yang menciptakan lingkungan positif, yang selanjutnya diwujudkan melalui pengalaman psikologis karyawan sebelum berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Peran mediasi dalam hubungan antara *Workplace Spirituality* dan *Job Performance* tidak hanya ditunjukkan melalui *Employee Well-Being*, tetapi juga melalui *Job Satisfaction*. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana nilai spiritual organisasi dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang merasakan kebermaknaan pekerjaan, hubungan sosial yang baik, dan kesesuaian nilai dengan organisasi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih baik.

Temuan mengenai pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Job Satisfaction* sejalan dengan penelitian Nisha et al. (2025), Sarpong et al. (2024), dan Nurhasan et al. (2024) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antarvariabel tersebut. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Sukistini et al. (2025) serta Pratama & Suryosukmono (2024) yang menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* mampu memediasi hubungan antara *Workplace Spirituality* dan *Job Performance*. Namun, hasil tersebut berbeda dengan penelitian Ranto et al. (2024) yang menemukan bahwa *Job Satisfaction* tidak mampu memediasi hubungan tersebut.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian perilaku organisasi dengan menunjukkan bahwa hubungan antara nilai spiritual organisasi dan kinerja tidak selalu berlangsung secara langsung. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa faktor psikologis seperti *Employee Well-Being* dan *Job Satisfaction* memiliki peran penting sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja berbasis nilai terhadap perilaku kerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bagi pengelola UMKM bahwa penerapan nilai spiritual dalam organisasi perlu diikuti dengan upaya membangun kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Program keagamaan atau budaya kerja berbasis

nilai tidak hanya perlu dilakukan sebagai aktivitas simbolik, tetapi juga diarahkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan psikologis karyawan sehingga mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian dilakukan hanya pada satu objek penelitian, yaitu UMKM Singkong Keju D9 Kota Salatiga, sehingga generalisasi hasil penelitian terhadap organisasi lain perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner, sehingga informasi yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi responden. Ketiga, penelitian hanya menggunakan *Employee Well-Being* dan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi, sementara masih terdapat faktor lain yang berpotensi menjelaskan hubungan antara *Workplace Spirituality* dan *Job Performance*.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa hubungan antara *Workplace Spirituality* dan *Job Performance* pada karyawan UMKM Singkong Keju D9 Kota Salatiga tidak berlangsung melalui pengaruh langsung, melainkan melalui mekanisme psikologis karyawan. Nilai spiritual yang diterapkan dalam lingkungan kerja terbukti berperan dalam meningkatkan *Employee Well-Being* dan *Job Satisfaction*, yang kemudian berkontribusi terhadap peningkatan *Job Performance*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan nilai spiritual dalam organisasi tidak hanya bergantung pada keberadaan budaya kerja berbasis nilai, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam menciptakan pengalaman kerja yang memberikan kesejahteraan dan kepuasan bagi karyawan.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian perilaku organisasi, khususnya mengenai hubungan antara nilai spiritual dalam lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Model penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa faktor psikologis seperti *Employee Well-Being* dan *Job Satisfaction* memiliki peran penting sebagai mekanisme yang menjelaskan proses terbentuknya pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Job Performance*. Temuan tersebut juga memberikan implikasi praktis bagi pengelola UMKM bahwa penguatan budaya organisasi berbasis nilai perlu diarahkan pada penciptaan lingkungan kerja yang mampu mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian pada berbagai jenis organisasi atau sektor industri lain agar memperoleh pemahaman yang lebih

komprehensif mengenai hubungan antarvariabel. Pengembangan model penelitian juga dapat dilakukan dengan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi menjelaskan hubungan antara *Workplace Spirituality* dan *Job Performance*, seperti keterikatan kerja, komitmen organisasi, atau motivasi kerja. Pendekatan penelitian dengan metode campuran (*mixed method*) juga dapat dipertimbangkan agar mampu menggali pengalaman karyawan secara lebih mendalam terkait penerapan nilai spiritual dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, 36(7), 877–898. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2014-0153>
- Al Nahyan, M. T., Al Ahbabi, J. M., Alabdulrahman, M. A., Alhosani, I., Jabeen, F., & Farouk, S. (2026). Employee job security and job performance: The mediating role of well-being and the moderating role of perceived organizational support and psychological capital. *European Journal of Management and Business Economics*, 35(2), 244–265. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2023-0011>
- Chairani, N., Zasmin, N., Raisuli, R., & Rosidi, A. R. (2025). Peran Sektor UMKM dalam Menekan Inflasi dan Menyerap Tenaga Kerja di Surabaya. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 57–66. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v3i1.1651>
- Harjo, A. M., Purwanto, & Rahayu, S. (2026). The influence of spirituality in the workplace, personality, and organizational commitment of employees on the mental well-being of employees at the East Java I Regional Tax Office. *Neo Journal of Economy and Social Humanities*, 5(1), 67–82. <https://doi.org/10.56403/nejesh.v5i1.399>
- Jaiswal, A., & Prabhakaran, N. (2024). Impact of employee well-being on performance in the context of crisis-induced remote work: Role of boundary control and professional isolation. *Employee Relations*, 46(1), 115–132. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2022-0384>
- Nikensari, G. A., & Yudhistira, P. G. A. (2024). Spirituality in the workplace: Enhanced job satisfaction through employee well-being and work-life balance. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 17(2), 316–332. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i2.57090>
- Nisha, K., & Jayarajan, T. K. (2025). Impact of workplace spirituality on teacher's subjective well-being: The mediating role of job satisfaction. *The Social Science Review A Multidisciplinary Journal*, 3(6), 136–145. <https://doi.org/10.70096/tssr.250306021>
- Nurhasan, R., Suwatno, Ahman, E., & Suryadi, E. (2024). What is the connection between Gen Y employees' loyalty, satisfaction, and workplace spirituality? *Manajemen dan Bisnis*, 23(1), 33–41. <https://doi.org/10.24123/mabis.v23i1.715>
- Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2021). Effect of workplace spirituality on perceived organizational support and job performance among university administrative employees. *Contemporary Management Research*, 17(2), 127–155. <https://doi.org/10.7903/CMR.20349>

- Poonam, & Sengupta, S. S. (2025). The moderating role of workplace spirituality in the relationship between employees' psychological well-being and job performance. *Journal of Management Development*, 44(5), 664–675. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2025-0005>
- Pratama, M., & Suryosukmono, G. (2024). Pengaruh Spiritual Leadership Workplace Spirituality terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 40–48. <https://doi.org/10.31849/jieb.v21i1.17105>
- Ranto, D. W. P., Arifin, N., & Murdapa, P. A. (2024). Job satisfaction and organizational commitment mediating workplace spirituality on job performance. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 8(3), 506–521. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2024.v8.i3.6632>
- Salem, N. H., Ishaq, M. I., Yaqoob, S., Raza, A., & Zia, H. (2023). Employee engagement, innovative work behaviour, and employee wellbeing: Do workplace spirituality and individual spirituality matter? *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 32(2), 657–669. <https://doi.org/10.1111/beer.12463>
- Salsabilah, S. Z. (2025). Analisis Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Lingkungan Industri. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Teknik*, 4(2), 310–319. <https://doi.org/10.55606/jurritek.v4i2.5840>
- Sarpong, S. A., Yanchira, D. M., & Agyei, A. (2024). The role of staff engagement and satisfaction in the relationship between workplace spirituality and job performance: Evidence from Ghanaian tertiary institution. *Mediterranean Journal of Social & Behavioral Research*, 8(1), 23–28. <https://doi.org/10.30935/mjosbr/14305>
- Sukistini, A. S., Robiani, B., Zunaidah, & Widiyanti, M. (2025). Effects of spiritual leadership and spirituality in the workplace on nurses' performance with job satisfaction as a mediating variable in Catholic hospitals in South Sumatera. *Procedia Environmental Science, Engineering and Management*, 12(3), 617–638. https://procedia-esem.eu/pdf/issues/2025/no3/68_Sukistini_25.pdf
- Tanoto, S. R., & Sari, D. M. (2024). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Kesejahteraan Mental Karyawan melalui Kebahagiaan dan Mindfulness pada Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 11(2), 292–316. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v11i02.7564>