

PERAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN QUALITY OF WORK LIFE

The Role of Motivation as a Mediator on Employee Performance with Workplace Spirituality, Job Satisfaction, and Quality of Work Life

Hartini¹

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Binsis, Universitas Teknologi Sumbawa

Email: hartini@uts.ac.id

29 Juni 2024

Abstract

This study aims to examine the role of motivation as a mediator in the relationship between workplace spirituality and employee performance, as well as the moderating effect of job satisfaction and quality of work life (QWL). This study uses a literature study approach by analyzing various sources such as scientific journals, books, and leading research reports published in the last 10 years. The results of the analysis indicate that there is strong empirical evidence regarding the positive effect of workplace spirituality on employee performance. Workplace spirituality can increase employee motivation, which in turn will improve their performance. In addition, there is empirical evidence regarding the direct effect of job satisfaction and quality of work life on employee performance. Job satisfaction can increase employee motivation which has an impact on employee performance. Quality of work life can improve employee performance by increasing work motivation. These findings provide important implications for practitioners and researchers in the field of human resource management. Organizations need to develop a comprehensive strategy to improve workplace spirituality, motivation, job satisfaction, and employee QWL in order to achieve optimal performance.

Keywords: Spirituality in the Workplace, Motivation, Job Satisfaction, Quality of Work Life, Employee Performance, Literature Study

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran motivasi sebagai mediator dalam hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja karyawan, serta pengaruh moderasi kepuasan kerja dan quality of work life (QWL). Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan menganalisis berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, dan laporan penelitian terkemuka yang diterbitkan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat bukti empiris yang kuat mengenai pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu terdapat bukti empiris mengenai pengaruh langsung kepuasan kerja dan quality of work life terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. Quality of work life dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi para praktisi dan peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia. Organisasi perlu mengembangkan strategi yang komprehensif untuk meningkatkan spiritualitas di tempat kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan quality of work life karyawan guna mencapai kinerja yang optimal.

Kata kunci: Spiritualitas di Tempat Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, Quality of Work Life, Kinerja Karyawan, Studi Literatur

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu faktor yang semakin menarik perhatian para peneliti dan praktisi adalah spiritualitas di tempat kerja.

Spiritualitas di tempat kerja merujuk pada pengalaman individu yang menghubungkan nilai-nilai personal, makna, dan tujuan hidup dengan pekerjaan mereka. Konsep ini tidak terbatas pada aspek religius, melainkan mencakup rasa keterhubungan dengan sesuatu yang lebih besar dari diri

sendiri, pencarian makna dalam pekerjaan, dan penerapan nilai-nilai positif dalam interaksi kerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengindikasikan bahwa spiritualitas di tempat kerja berkorelasi positif dengan berbagai variabel penting dalam organisasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Namun, bagaimana spiritualitas di tempat kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan masih memerlukan kajian yang lebih mendalam.

Salah satu mekanisme yang diduga menjembatani hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan

internal yang menggerakkan individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki spiritualitas yang tinggi di tempat kerja cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat untuk berkontribusi secara optimal, karena mereka melihat pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan nilai-nilai dan tujuan hidup mereka.

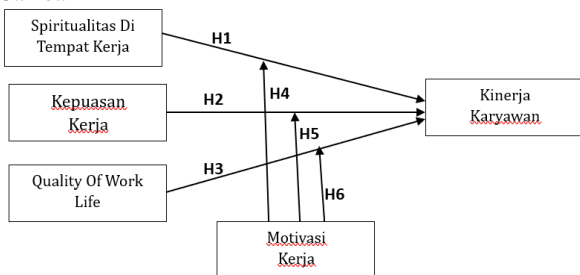
Selain motivasi, kepuasan kerja dan quality of work life (QWL) juga merupakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, sedangkan quality of work life mencakup berbagai aspek kehidupan kerja yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, seperti keseimbangan kerja-hidup, lingkungan kerja yang positif, dan kesempatan untuk berkembang.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran motivasi sebagai mediator antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja karyawan, serta menguji pengaruh kepuasan kerja dan quality of work life sebagai variabel moderasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perhatian terhadap aspek spiritualitas, motivasi, kepuasan kerja, dan quality of work life.

Metodologi

Penelitian ini termasuk penelitian studi literatur, yang mencari rujukan atau referensi tentang objek penelitian dalam literatur. Peneliti menghimpun informasi seputar atau yang berhubungan dengan objek penelitian dari berbagai literatur. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif, guna mengetahui bagaimana peran motivasi sebagai mediator terhadap kinerja karyawan dengan spiritualitas di tempat kerja, kepuasan kerja, dan quality of work life.

Gambar



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan model penelitian maka hipotesa penelitian ini adalah:

- H1: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Quality of work life berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja
- H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

H6 : Quality of work life berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Hasil dan Pembahasan

Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas kerja (workplace spirituality) menjadi topik yang cenderung baru dalam pembahasan seputar perilaku organisasi. Berbagai peneliti berusaha merumuskan bagaimana definisi dan komponen yang menyusunnya. Duchon dan Plowman (2021) mendefinisikan spiritualitas kerja sebagai "sebuah orientasi terhadap pekerjaan yang didasarkan pada keyakinan bahwa pekerjaan memiliki makna dan tujuan yang lebih besar dari sekadar imbalan materi, serta bahwa pekerjaan dapat menjadi sarana untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Workplace spirituality muncul karena orang dapat mengekspresikan diri secara pribadi dengan melakukan apa yang mereka lakukan untuk membantu komunitas mereka (Umam and Auliya, 2018).

Para ahli dalam lima tahun terakhir telah mengembangkan indikator yang lebih komprehensif untuk mengukur spiritualitas kerja, mencerminkan kompleksitas dan dinamika konsep ini. Berikut adalah beberapa indikator kunci yang sering digunakan dalam penelitian terbaru:

- Makna Kerja (Meaning in Work): Pekerjaan dapat memberikan tujuan yang melampaui imbalan materi, berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri, dan memberikan nilai dan kepuasan, yang menghubungkan individu dengan nilai-nilai pribadi.
- Keterhubungan (Connectedness): Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan mencakup perasaan terhubung dengan rekan kerja, atasan, organisasi, lingkungan, komunitas yang lebih luas, dan hubungan dengan alam atau kekuatan yang lebih tinggi.
- Kontribusi (Contribution): Pekerjaan memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat, memberikan dampak yang berarti, bangga dengan hasilnya, dan sejalan dengan nilai-nilai sosial dan lingkungan.
- Pertumbuhan Inner (Inner Life): hal ini menekankan pentingnya nilai-nilai pribadi, pengembangan diri, dan penerapan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Kepuasan kerja menurut Robbins and Judge, (2015) merupakan sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. (Sutrisno, 2016).

Menurut Afandi (2018), adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

- Pekerjaan, Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
- Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- Rekan Kerja, Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

Quality of work life

Noe et al (2020) mendefinisikan Quality of work life sebagai suatu filosofi manajemen yang menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi karyawan, di mana karyawan merasa dihargai, diberdayakan, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Dessler (2024) Quality of work life diartikan sebagai keseluruhan karakteristik pekerjaan yang membuat pekerjaan itu menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan.

Para ahli dalam lima tahun terakhir telah mengembangkan indikator yang lebih komprehensif untuk mengukur Quality of Work Life (QWL), mencerminkan kompleksitas dan dinamika konsep ini. Berikut adalah beberapa indikator kunci yang sering digunakan dalam penelitian terbaru:

- Keseimbangan Kerja-Hidup (*Work-Life Balance*): Individu harus mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif, memiliki waktu luang yang cukup untuk kegiatan non-pekerjaan, dan menerima dukungan dari organisasi.
- Komitmen organisasi: Tingkat keterikatan emosional dan identifikasi karyawan dengan organisasi.
- Keadilan organisasi: Persepsi karyawan tentang keadilan dalam kebijakan dan praktik organisasi.
- Pengembangan Karir (*Career Development*): Organisasi ini menawarkan kesempatan untuk pengembangan keterampilan, promosi, dan kemajuan karier melalui pelatihan dan dukungan yang relevan dengan pekerjaan, guna memastikan bahwa karyawan dapat mencapai tujuan karier mereka.

Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2016), Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan atau seperangkat kekuatan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Kemudian Mangkunegara (2021) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hasibuan (2017), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Faktor kebutuhan menjadi penanda untuk menentukan indikator-indikator motivasi kerja karyawan, yaitu:

- Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkannya suatu tantangan, untuk maju, dan berkembang.
- Kebutuhan akan afiliasi, yaitu keinginan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas.
- Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Kinerja Karyawan

Secara sederhana pengertian Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (2019). Selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Robbins and Judge, 2015), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu :

- Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan dengan tingkat spiritualitas kerja yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat spiritualitas kerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya spiritualitas kerja dapat membantu karyawan menemukan makna sebenarnya di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan teori pertukaran sosial, spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan hubungan timbal balik yang positif antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan diperlakukan adil oleh organisasi cenderung lebih termotivasi untuk membalas budi dengan berkontribusi lebih banyak dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu jika dilihat dari teori kebutuhan oleh Maslow, spiritualitas kerja dapat memenuhi kebutuhan akan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mencapai potensi tertinggi dan menjadi yang terbaik dari diri sendiri. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik.

Penelitian terbaru juga mendukung pengaruh positif spiritualitas kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian Shanafelt et al. (2020) menemukan bahwa karyawan yang merasa terhubung dengan tujuan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih tahan terhadap stres. Penelitian Duchon dan Plowman (2021) juga menunjukkan bahwa spiritualitas kerja dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan, yang merupakan faktor penting dalam kinerja.

Selain itu Pratama and Suryosukmono (2024) dalam hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya oleh Umam and Auliya (2018), dan Marwan, Rajak and Abubakar (2019) menyimpulkan Workplace spirituality berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Siregar (2023) menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh spiritualitas terhadap kinerja Pegawai. penelitian terdahulu oleh Sholikah (2023) yang berjudul “Peran Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo” yang mengatakan bahwa spiritualitas tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, karena kegiatan-kegiatan spiritualitas dalam meningkatkan kinerja belum tercapai disebabkan karena komponen- komponen batin, makna dan tujuan dalam bekerja, dan perasaan terhubung belum sepenuhnya berpengaruh pada kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Pandangan atau persepsi individu-individu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal itu, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan.

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja mereka. pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan hubungan yang nyata dan dapat dibuktikan secara statistik. Pengaruh ini tidak hanya terlihat dalam satu atau dua kasus, tetapi secara konsisten muncul dalam berbagai penelitian dan situasi kerja.

Berdasarkan Penelitian Sugita et al (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Yani, Candra and Liswani (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Quality of work life terhadap Kinerja Karyawan

Fokus utama quality of work life sebenarnya bukan hanya pada bagaimana orang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam artian meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga untuk memberikan kesejahteraan dan martabat sehingga pegawai dapat memberikan performa kerja yang maksimal untuk mencapai tujuan suatu instansi atau organisasi.

Menurut Nawawi (2016) mengatakan bahwa setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) dalam perusahaan agar sumber daya manusia di lingkungannya menjadi kompetitif. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kompetitif maka secara keseluruhan organisasi akan menjadi kompetitif dalam mewujudkan eksistensi nya.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan bukti empiris mengenai pengaruh positif quality of work life terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian Dewa cs (2020) di sektor perbankan Indonesia menemukan bahwa quality of work life yang tinggi berkorelasi positif dengan

kinerja karyawan. Penelitian Sirgy et al. (2021) juga menunjukkan bahwa quality of work life yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurul and Rahardja (2019) yang menyatakan bahwa Quality Of Work Life berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Riskawati, Kasran and Sampetan (2023) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan di Kantor PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dipengaruhi oleh Quality of Work Life. Hasil penelitian Hadi et all (2022) menunjukkan bahwa Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UMKM di Kabupaten Pasuruan. Hasil penelitian Mutholib and Ammy (2020) dan Farmi, Apridar and Bachri, (2021) menemukan bahwa Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi Quality of Work Life, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari, Purwanto and Mas’ud (2024) mengatakan bahwa Quality of Work Life tidak mampu dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Bank BPD Bali Cabang Negara. Handayani, Widhiastuti and Sugiarti, (2023) melakukan penelitian dengan hasil yang sama yaitu secara parsial quality of work life tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya secara parsial tinggi rendah skor quality of work life tidak berpengaruh pada tinggi atau rendah kinerja staf Biro SDM Polda Sultra. Oktaviana, (2019) melakukan penelitian dengan hasil Quality of work life tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Kehadiran motivasi kerja terhadap pengaruh workplace spirituality dan kinerja karyawan sangatlah penting, hal ini dikarenakan motivasi sebagai penguatan spiritualitas di tempat kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena motivasi sebagai wujud untuk menciptakan suatu budaya organisasi dalam spiritualitas tempat kerja karyawan yang dimana memiliki pemikiran, semangat, dan kepercayaan bahwa membina semangat berperan penting dalam menumbuhkan pemikiran dalam konteks komunitas untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa teori yang menjelaskan mengenai adanya pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dilihat dari Teori Motivasi Diri (Self-Determination Theory) yang menyatakan bahwa Spiritualitas kerja meningkatkan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan, yang mengarah pada peningkatan motivasi intrinsik dan peningkatan kinerja karyawan dengan mendorong pembelajaran mandiri, pengembangan, dan kontribusi.

Penelitian yang mendukung adanya pengaruh positif spiritualitas terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi kerja dilakukan oleh Kamila, (2024) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan oleh Raharjo, Rahmatika and Suwandi (2022) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Internal, Quality Of Work Life, Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja terhadap kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan yang

menyatakan bahwa Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja dengan Kinerja karyawan. Penelitian Wijaya (2018) membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berperan sebagai mediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik maupun psikis. Sedangkan motivasi merupakan daya dorong atau daya penggerak dalam diri seseorang agar mau bersikap dan bekerja dengan tekun dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Apabila karyawan merasa terpacu dengan motivasi yang diberikan perusahaan dan karyawan merasa puas dengan imbalan yang diterimanya, situasi kerja yang nyaman, kerjasama yang baik antar karyawan maka akan berdampak baik pada peningkatan kinerjanya. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan merasa kurang termotivasi dan karyawan merasa tidak puas maka akan berdampak pada munculnya perilaku-perilaku yang menyimpang dan tidak bertanggung jawab sehingga memperburuk arah pencapaian kerja sehingga mengakibatkan kinerja menurun.

Berdasarkan Penelitian Sugita et al (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator parsial terhadap pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono and Rahajeng (2022) bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukaisih, Sunarno and Sutono (2022), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Afidah, Suseno and Utami (2017) menyatakan bahwa Motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan. Anggraeni (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi tidak memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Quality of work life terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana Quality of Work Life (QWL) mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, Quality of Work Life tidak secara langsung meningkatkan kinerja, tetapi melalui peningkatan motivasi kerja terlebih dahulu.

Beberapa teori motivasi kerja yang relevan dalam menjelaskan peran mediasi yaitu Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menyatakan Quality of Work Life yang baik dapat memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan fisiologis (gaji yang layak), kebutuhan rasa aman (keamanan kerja), kebutuhan sosial (hubungan baik dengan rekan kerja), kebutuhan penghargaan (pengakuan atas prestasi), dan kebutuhan aktualisasi diri (kesempatan pengembangan karir). Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berkinerja lebih baik.

Teori Keadilan Organisasi yang menyatakan bahwa Quality of Work Life yang baik dapat menciptakan lingkungan

kerja yang adil, di mana karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam hal distribusi imbalan, prosedur, dan interaksi interpersonal. Persepsi keadilan ini akan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Handayani, Widhiastuti and Sugiarti, (2023) dengan judul Quality Of Work Life, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja menghasilkan quality of work life dengan kinerja melalui motivasi kerja sebagai intervening berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini manandakan bahwa semakin tinggi quality of work life melalui motivasi kerja menunjukkan semakin tinggi kinerja pada staf Biro SDM Poldasultra, atau sebaliknya.

Quality of work life menjadi salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja, sebagaimana dijelaskan Hadi et al (2022) bahwa quality of work life mempunyai peran kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Pengaruh positif quality of work life terhadap kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian Sugiyono and Fitriana (2022) menyimpulkan quality of work life mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan.

Penelitian Hapsari, Purwanto and Mas'ud (2024) menyatakan hal yang berbeda. Dengan judul penelitian Pengaruh Quality Of Work Life Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada Pegawai Bank BPD Bali Cabang Negara menyatakan bahwa Motivasi kerja tidak berperan dalam memediasi kualitas kehidupan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penutup

Spiritualitas kerja, quality of work life dan kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan kinerja yang lebih baik di antara karyawan. Dengan meningkatkan spiritualitas kerja, quality of work life dan kepuasan kerja, manajer dapat meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam memediasi pengaruh spiritualitas kerja, quality of work life dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatkan spiritualitas kerja, quality of work life dan kepuasan kerja, manajer dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afidah, L.U., Suseno, D. and Utami, S.S. (2017) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi', *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 17(Edition Khusus April 2017), pp. 230–239.
- ANGGRAENI, U. (2018) Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang). Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga. Available at: www.iainsalatiga.ac.id.
- Dessler, G. (2024) *Human Resource Management*. 17 th Edition. Florida: Pearson prentice hall.

- Fahmi, I. (2016) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farmi, N., Apridar, A. and Bachri, N. (2021) 'Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), pp. 84–93. Available at: <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>.
- Hadi, M.A. et al. (2022) 'The Influence of Work Discipline, Quality of work life (QWL) and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on the Performance of MSME Employees in Pasuruan Regency', *The Enrichment: Journal of Management*, 12(4), pp. 2792–2803.
- Handayani, F.F., Widhiastuti, H. and Sugiarti, R. (2023) 'Quality Of Work Life, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja', *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), pp. 693–702.
- Hapsari, N.L.P.F., Purwanto, A. and Mas'ud, M. (2024) 'Pengaruh Quality Of Work Life Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Bank BPD Bali Cabang Negara)', *JCI Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(6), pp. 1991–2020. Available at: <http://bajangjournal.com/index.php/JCI>.
- HASIBUAN, H.M.S.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamila, P.M.S. (2024) *Pengaruh spiritualitas tempat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Tulungagung*. Thesis. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.P. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwan, M., Rajak, A. and Abubakar, M.R. (2019) 'The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital dr. Chasan Boesoerie of North Maluku', *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), pp. 1–35. Available at: <https://doi.org/10.33369/insight.14.1.1-35>.
- Mutholib and Ammy, B. (2020) 'Pengaruh Rotasi Kerja, Quality Of Worklife dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN(Persero) Wilayah Sumatera Utara', *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)*, 1(3), pp. 198–208.
- Nawawi, H. (2016) *Manajemen Sumberdaya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Kesembilan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noe, R.A. et al. (2020) *Human Resource Management*. 12th Edition. United Kingdom: McGraw Hill.
- Nurul, C.R. and Rahardja, E. (2019) 'Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Djarum Kudus)', *Diponegoro Journal Of Management*, 8(3), pp. 128–137. Available at: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>.
- Oktaviana, R. (2019) *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta*. Skripsi. Syariah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Pratama, M. and Suryosukmono, G. (2024) 'Pengaruh Spiritual Leadership Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi', *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 40–48.
- Raharjo, K.D., Rahmatika, D.N. and Suwandi (2022) 'Pengaruh Komunikasi Internal, Quality Of Work Life, Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan)', *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 15(2), pp. 1–13.
- Riskawati, Kasran, M. and Sampetan, S. (2023) 'Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(1), pp. 60–71.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2015) *Perilaku Organisasi Organizational Behavior (terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholikah, M. (2023) *Peran Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo*. Thesis. IAIN Ponorogo.
- Siregar, S. (2023) *Pengaruh Spiritualitas Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Keuangan Syariah Gunung Tua*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
- Sugita, I.M. et al. (2024) 'The Influence of Workload and Job Satisfaction on the Performance of Employees of Perumda Tirta Mangutama Badung District with Work Motivation as Mediation Variables', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 11(1), pp. 96–108. Available at: <https://doi.org/10.22225/jj.11.1.2024.96-108>.
- Sugiyono, E. and Fitria, N. (2022) 'The Effect Of Quality Of Work Life , Leadership Style, And Organizational Culture On Employee Performance Through Employees Motivation At The Financial Audit Agency (Bpk) Representative Of The Province Of South Sumatra', *Jurnal Ekonomi*, 11(03), p. 2022. Available at: <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>.
- Sugiyono, E. and Rahajeng, R. (2022) 'Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020', *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), pp. 2691–2708. Available at: <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>.

- Sukaisih, D., Sunarno and Sutono (2022) 'Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), pp. 216–230. Available at: <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1174>.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Umam, M.R.K. and Auliya, Z.F. (2018) 'Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam', *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 5(1), pp. 23–50. Available at: <https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i1.2946>.
- Wijaya, M.I. (2018) Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
- Yani, P., Candra, M. and Liswani, E. (2022) 'Motivation as a Mediator of the Effect of Job Satisfaction on Employee Performance', *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 13(2), pp. 34–39.