



Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Sikap Kerja Positif Di Whiz Prime Hotel

Khatib Sulaiman Padang

Desi Yuliandri ¹, Rian Surenda ²

¹ Universitas Negeri Padang

² Universitas Negeri Padang

E-mail: Desiyuliandri29@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh sikap kerja positif pada Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei dan analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Data dikumpulkan dari seluruh populasi sebanyak 60 karyawan. Instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan skala *Likert*. Penelitian ini membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja, produktivitas kerja dan sikap kerja positif, berada dalam kategori sangat baik dengan nilai masing-masing sebesar 4,30; 4,31; dan 4,32 pada rentang skala 1–5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja positif dengan koefisien 0,639 (t-statistic = 8,805, p-value = 0,000). Selanjutnya, sikap kerja positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien 0,735 (t-statistic = 11,812, p-value = 0,000). Selain itu, spiritualitas di tempat kerja juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui sikap kerja positif dengan nilai koefisien 0,469 (t-statistic = 5,854, p-value = 0,000). Dengan demikian, pengembangan nilai spiritualitas dan pembentukan sikap kerja positif terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor perhotelan.

Kata kunci : Spiritualitas di Tempat Kerja, Produktivitas Kerja, Sikap Kerja Positif.

Abstract

This study aims to examine the effect of workplace spirituality on employee productivity mediated by positive work attitudes at Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang. A quantitative approach with a survey method and data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) was employed. Data were collected from the entire population, consisting of 60 hotel employees. The research instrument was a Likert-scale questionnaire.

Findings revealed that workplace spirituality, positive work attitude, and employee productivity were all categorized as very good, with mean values of 4.30, 4.32, and 4.31 respectively on a 1–5 scale. The results of hypothesis testing indicate that workplace spirituality has a positive and significant effect on positive work attitude, with a path coefficient of 0.639 (t-statistic = 8.805, p-value = 0.000). Furthermore, positive work attitude significantly influences employee productivity, with a coefficient of 0.735 (t-statistic = 11.812, p-value = 0.000). Additionally, workplace spirituality indirectly affects employee productivity through positive work attitude, with a mediated path coefficient of 0.469 (t-statistic = 5.854, p-value = 0.000). These findings suggest that enhancing workplace spirituality and fostering positive work attitudes can substantially improve employee productivity, offering valuable insights for human resource management in the hospitality industry.

Keywords : *Workplace Spirituality, Employee Productivity, Positive Work Attitude.*

PENDAHULUAN

Industri perhotelan di Indonesia terus mengalami pertumbuhan yang signifikan, tercermin dari meningkatnya jumlah unit usaha akomodasi setiap tahunnya. Kota Padang, sebagai salah satu destinasi wisata utama di Sumatera Barat, turut merasakan dampak positif dari perkembangan ini dengan peningkatan jumlah hotel dan kunjungan wisatawan domestik. Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang, sebagai salah satu hotel berbintang tiga yang berlokasi strategis di pusat kota, berperan penting dalam mendukung kebutuhan akomodasi para wisatawan dan pelaku bisnis. Dalam mengelola operasional hotel, sumber daya manusia menjadi elemen krusial yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan, karena kualitas karyawan sangat berpengaruh terhadap mutu pelayanan dan kepuasan tamu.

Namun, berdasarkan observasi awal yang dilakukan selama masa magang di Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang, ditemukan berbagai permasalahan yang mengindikasikan penurunan produktivitas kerja. Beberapa fenomena yang teridentifikasi antara lain tidak teraturnya sistem pengarsipan dokumen di bagian HRD, absensi manual yang kurang akurat, keluhan tamu terkait keterlambatan pelayanan kamar dan makanan, serta ketidakhadiran karyawan dalam pelatihan rutin. Selain itu, ditemukan pula isu terkait ketidakterlibatan karyawan dalam komunitas kerja dan rendahnya apresiasi terhadap ide-ide kreatif yang berdampak pada menurunnya motivasi dan rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi tersebut mencerminkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara spiritual dan emosional agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Dalam konteks tersebut, spiritualitas di tempat kerja menjadi variabel penting yang dapat mempengaruhi sikap kerja dan produktivitas karyawan. Spiritualitas tidak hanya menyangkut praktik keagamaan, tetapi juga menyentuh dimensi makna, keterhubungan dengan komunitas, dan keselarasan nilai antara individu dengan organisasi. Apabila ditunjang oleh sikap kerja positif seperti kepatuhan, kejujuran, dan inisiatif, maka diharapkan akan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk

mengkaji secara empiris pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan mempertimbangkan peran mediasi dari sikap kerja positif pada Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang.

METODOLOGI

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kausal asosiatif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei dan dianalisis melalui pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Sesuai dengan definisi [1], penelitian kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih, sehingga penelitian ini dirancang untuk melihat pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sikap kerja positif sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan di Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang.

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan April 2025 dengan jumlah responden sebanyak 60 orang yang merupakan seluruh karyawan hotel, menggunakan teknik sampling jenuh. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu spiritualitas di tempat kerja, variabel dependen yaitu produktivitas kerja, serta variabel mediasi yaitu sikap kerja positif. Sesuai dengan pengertian yang dikemukakan oleh [2], variabel merupakan atribut atau karakteristik yang memiliki variasi antar objek atau individu yang kemudian dianalisis untuk ditarik kesimpulannya. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS), yang memungkinkan analisis hubungan kompleks antar variabel secara langsung maupun tidak langsung. Analisis data dilakukan menggunakan software SmartPLS melalui tiga tahapan utama, yaitu model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Pengujian dilakukan menggunakan SMART PLS 4.0 yang pertama yaitu Model Ukuran Evaluasi (*Outer Model*). Terdapat satu pengujian yaitu uji validitas. Uji Validitas mengacu pada sejauh manan alat ukur dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sebuah alat ukur yang menunjukkan kevalidan jika hasil pengukurannya sesuai dengan apa yang ingin dicapai. Menurut [3], uji validitas digunakan untuk menentukan apakah kuisisioner tersebut 63 valid atau sah. Pelaksanaan uji validitas penting untuk memastikan bahwa alat ukur yang dibuat benar-benar mengukur aspek yang ingin diteliti. Menurut [4], indikator individual dengan nilai korelasi diatas 0,7 dianggap reliabel. Apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dibuang.

Tabel 1. Hasil *Outer Loading* Uji *Convergent Validity*

	Produktivitas kerja	Sikap kerja positif	Spiritualitas di tempat kerja
PK2	0,806		
PK4	0,859		
PK5	0,801		

PK6	0,767		
SK1		0,747	
SK11		0,775	
SK2		0,884	
SK3		0,782	
SK4		0,743	
SK8		0,805	
SP6			0,823
SP7			0,807
SP8			0,8
SP9			0,874

Sumber : Olah Data SMART-PLS 4.0

Selanjutnya dilakukan pengujian untuk melihat nilai *construct reliability*, *Construct Reliability* dapat analisis menggunakan salah satu dari dua cara ini, yaitu dengan menganalisis nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Kedua cara ini merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. table 2 berikut:

Tabel. 2 Uji *Reliability* dan *Validity*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Produktivitas kerja	0,823	0,883	0,654
Sikap kerja positif	0,88	0,909	0,625
Spiritualitas di tempat kerja	0,847	0,896	0,683

Sumber : Olah Data SMART-PLS 4.0

Berdasarkan Tabel diatas, Hasilnya analisis pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk konstruk/variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,823, variabel Sikap Kerja Positif sebesar 0,880 dan variabel Spiritualitas di tempat kerja sebesar 0,847. Semua nilai *Cronbach's Alpha* tersebut berada $> 0,70$. Sehingga semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. nilai *Composite Reliability* untuk konstruk/variabel Produktivitas Kerja 67 sebesar 0,883, Sikap Kerja Positif sebesar 0,909 dan Spiritualitas di tempat kerja sebesar 0,896. Semua ini *Composite Reliability* tersebut berada $> 0,70$. Sehingga semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. nilai AVE masing-masing variabel adalah Spiritualitas ditempat kerja sebesar 0,683, Produktivitas Kerja sebesar 0,654 dan Sikap Kerja Positif sebesar 0,625. Ketiga Variabel ini memiliki nilai $> 0,5$ artinya Valid. Hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan indikator dan variabel dinyatakan valid.

Kemudian *Discriminant Validity* digunakan untuk memastikan bahwa konstruk atau variabel dalam model pengukuran benar-benar mengukur hal yang berbeda atau tidak tumpang tindih satu sama lain. Dengan kata lain, *discriminant validity* mengukur sejauh mana konstruk yang berbeda dalam mode pengukuran dapat dibedakan satu sama lain Uji korelasi diskriminan. *Discriminant Validity* dapat diukur dengan menggunakan salah satu dari tiga kriteria nilai yang akan evaluasi, yaitu *Fornell-Lacker*. Secara lengkap hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 3 Hasil Nilai *Fornell-Lacker*

Indikator	Produktivitas Kerja	Sikap Kerja Positif	Spiritualitas Ditempat Kerja
Produktivitas Kerja	0,809		
Sikap Kerja Positif	0,735	0,791	
Spiritualitas Ditempat Kerja	0,745	0,639	0,827

Sumber : Olah Data SMART-PLS 4.0

Pada tabel diatas Nilai pada baris Produktivitas Kerja $\sqrt{AVE}=0,809$, sedangkan nilai korelasi dengan variabel lainnya yaitu Sikap Kerja Positif 0,735 dan Spiritualitas di tempat kerja 0,745, memiliki nilai lebih kecil dari 0,809 sehingga dinyatakan valid. Nilai pada baris Sikap Kerja Positif $\sqrt{AVE}=0,791$, sedangkan nilai korelasi dengan variabel lainnya yaitu 69 Produktivitas Kerja 0,735 dan Spiritualitas di tempat kerja 0,639, memiliki nilai lebih kecil dari 0,791 sehingga dikatakan valid. Nilai pada baris Spiritualitas di tempat kerja $\sqrt{AVE} = 0,827$, sedangkan nilai korelasi dengan variabel lainnya yaitu Produktivitas Kerja 0,745 dan Sikap Kerja Positif 0,639, memiliki nilai lebih kecil dari 0,827 sehingga dikatakan valid.

Evaluasi yang kedua yaitu *evaluasi structural model (Inner Model)*. Inner Model dalam PLS-SEM menggambarkan hubungan antar variabel laten dan dievaluasi untuk melihat kekuatan serta signifikansi hubungan tersebut. Evaluasinya mencakup tiga aspek utama: Signifikansi hubungan pengujian hipotesis (*Dirrect Effect*). Pengujian Hipotesis perlu dilakukan untuk meli melihat diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi *Bootsrapping* pada smartPLS 4.0. Hipotesis diterima jika T statistic >1,96 atau P value < 0,05 [5]. Hasil analisis dapat dilihat pada table berikut:

Tabel. 4 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Spiritualitas di tempat kerja → Sikap Kerja Positif	0,639	0,653	0,073	8,805	0,000
Sikap Kerja Positif → Produktivitas Kerja	0,735	0,745	0,062	11,812	0,000

Spiritualitas Ditempat Kerja → Produktivitas Kerja → Sikap Kerja Positif	0,469	0,489	0,080	5,854	0,000
--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Olah Data SMART-PLS 4.0

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas Jalur Spiritualitas di tempat kerja → Sikap Kerja Positif diperoleh nilai p values $0,000 > 0,05$, maka H1 diterima yaitu Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap Sikap Kerja Positif.

Uji hipotesis Jalur Sikap Kerja Positif → Produktivitas Kerja diperoleh nilai p values $0,000 > 0,05$, maka H2 diterima yaitu Sikap Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Uji hipotesis Jalur Spiritualitas di tempat kerja → Produktivitas Kerja → Sikap Kerja Positif diperoleh nilai p values $0,000 > 0,05$ maka H3 diterima yaitu Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui Sikap Kerja Positif.

B. Pembahasan

Spiritualitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dari 60 sampel, dengan menggunakan Smart-PLS versi 4. Diketahui bahwa variabel Spiritualitas secara keseluruhan pada rentang 4,21-5,00 mendapat nilai sebesar 4,30 dengan kategori sangat baik. Variabel Spiritualitas di tempat kerja dinilai melalui tiga indikator yaitu perasaan bermakna terhadap pekerjaan (*Meaningful Work*), perasaan terhubung dengan komunitas (*Sense Of Community*) dan keselarasan nilai (*Alignment With Organizational Value*). Berdasarkan hasil pengolahan data, indikator perasaan bermakna terhadap pekerjaan (*Meaningful Work*) memperoleh skor sebesar 4,34 yang termasuk dalam kategori sangat baik, indikator perasaan terhubung dengan komunitas (*Sense Of Community*) memperoleh skor sebesar 4,37 yang termasuk dalam kategori sangat baik dan indikator keselarasan nilai (*Alignment With Organizational Value*) memperoleh skor sebesar 4,19 berada dalam kategori baik. dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel spiritualitas di tempat kerja di Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padangg berada pada kategori Sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja telah memenuhi ekspektasi karyawan.

Menurut [6] menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja menguraikan tentang tujuan hidup seseorang, kualitas hubungan dengan rekan kerja dan orang lain yang terkait dengan tempat kerja, serta keselarasan dengan keyakinan pribadi dan nilai-nilai organisasi kerja.

Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 60 sampel, dengan menggunakan Smart-PLS versi 4. Diketahui bahwa variabel Produktivitas di tempat kerja secara keseluruhan pada rentang 3,41-4,20 mendapat nilai sebesar 4,31 dengan kategori sangat baik. Variabel produktivitas kerja dinilai melalui 3 indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Berdasarkan pengolahan data, indikator kuantitas kerja memperoleh skor sebesar 4,28 yang termasuk kategori sangat baik, indikator kualitas kerja memperoleh skor sebesar 4,39 yang termasuk kedalam kategori sangat baik dan sementara itu, indikator ketepatan waktu

mendapatkan skor 4,27 berada dalam kategori sangat baik. dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan Produktivitas Kerja di Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dihotel telah memenuhi manajemen hotel dan tamu.

Menurut [7] menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan dalam [8] menyebut produktivitas sebagai perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), yang jika meningkat akan meningkatkan efisiensi waktu, bahan, tenaga, serta sistem kerja dan keterampilan tenaga kerja.

Sikap Kerja Positif

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 60 sampel, dengan menggunakan Smart-PLS versi 4. Diketahui bahwa variabel Sikap Kerja 74 Positif secara keseluruhan pada rentang 3,41-4,20 mendapat nilai sebesar 4,32 dengan kategori sangat baik. Variabel Sikap Kerja Positif dinilai melalui empat indikator yaitu kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, kejujuran, tidak diskriminatif dan inisiatif dalam bekerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, indikator kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan memperoleh skor sebesar 4,48 yang termasuk dalam kategori sangat baik, indikator kejujuran memperoleh skor sebesar 4,50 yang termasuk dalam kategori sangat baik, indikator tidak diskriminatif memperoleh skor 4,57 yang termasuk dalam kategori sangat baik dan indikator inisiatif dalam bekerja memperoleh skor 4,32 yang termasuk dalam kategori sangat baik. dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel Sikap Kerja Positif di Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sikap Kerja Positif karyawan dihotel telah memenuhi ekspektasi hotel dan karyawan

Menurut [9] mengemukakan bahwa sikap kerja positif dalam bekerja muncul dari penyesuaian nilai-nilai individu dengan nilai organisasi, yang meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sikap kerja positif ini berkontribusi pada produktivitas, retensi karyawan, inovasi, kualitas layanan, dan perilaku organisasi yang baik.

Pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data menggunakan Smart PLS Versi 4.0 dalam penelitian, diperoleh path coefficients dengan besaran nilai original sampel 0,639 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-statistic 8,805 lebih besar dari nilai T tabel 1,96 dan nilai p- values 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Spiritualitas di tempat kerja dengan Produktivitas Kerja. Artinya, semakin tinggi Spiritualitas di tempat kerja karyawan maka semakin tinggi pula Produktivitas Kerja karyawan tersebut.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian [10] di CV. Pekoo Pekoo Indonesia menunjukkan bahwa agama sebagai basis tindakan spiritualitas karyawan memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas kerja. Spiritualitas yang diterapkan di tempat kerja melalui integrasi tiga dimensi-makna kerja, keselarasan nilai, dan rasa saling terhubung-berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa spiritualitas kerja dapat dijadikan strategi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [11] dalam penelitiannya menyatakan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang erat kaitannya dengan produktivitas kerja.

Pengaruh Sikap Kerja Positif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data menggunakan Smart PLS Versi 4.0 dalam penelitian, diperoleh path coefficients dengan besaran nilai original sampel 0,735 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-statistic 11,812 lebih besar dari nilai T tabel 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Sikap Kerja Positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Sikap Kerja Positif dengan Produktivitas Kerja. Artinya, positif sikap kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat Produktivitas Kerjanya. Karyawan dengan Sikap Kerja Positif cenderung lebih termotivasi, bersemangat dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian [12] menyatakan bahwa sikap kerja yang positif, seperti semangat, rasa tanggung jawab, dan ketekunan dalam bekerja, sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sikap kerja positif mencerminkan etos kerja yang baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan hasil yang memuaskan dan konsisten, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [13] dalam penelitiannya menyatakan bahwa sikap kerja yang positif berkontribusi signifikan dalam manajemen sumber daya manusia berkelanjutan yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Spritualitas di tempat kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Sikap kerja Positif

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data menggunakan Smart PLS Versi 4.0 dalam penelitian, diperoleh path coefficients dengan besaran nilai original sampel 0,469 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-statistic 5,854 lebih besar dari nilai T tabel 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja melalui Sikap Kerja Positif. Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kompleks antara Spiritualitas di tempat kerja dan Produktivitas Kerja yang dipengaruhi oleh Sikap Kerja Positif. Secara lebih spesifik, Semakin tinggi Spiritualitas di tempat kerja, semakin tinggi pula Produktivitas Kerja karyawan, dengan Sikap Kerja Positif sebagai mediator atau perantara.

Penelitian ini didukung oleh penelitian [14] yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja positif karyawan, yang kemudian meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [15] yang menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Karyawan yang

memiliki spiritualitas tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja positif seperti loyalitas dan dedikasi yang berdampak pada produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui sikap kerja positif di Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang. Hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dan produktivitas kerja memiliki nilai yang sangat baik, dengan indikator masing-masing menunjukkan skor 4,30 dan 4,31. Selain itu, sikap kerja positif juga memiliki nilai yang sangat baik dengan skor 4,32. Pengujian lebih lanjut menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai path coefficient 0,639, t-statistic 8,805, dan p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Selain itu, sikap kerja positif juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai path coefficient 0,735, t-statistic 11,812, dan p-value 0,000. Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui sikap kerja positif, dengan path coefficient 0,469, t-statistic 5,854, dan p-value 0,000. Keseluruhan hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan spiritualitas di tempat kerja dapat memperkuat sikap kerja positif yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja di hotel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [2] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2019.
- [3] I. Ghozali, *Partial Least Squares, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2021.
- [4] P. I. Ghozali and H. Latan, *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*, 3rd ed. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015.
- [5] et al. D. Savitri, "Reliability Testing in PLS-SEM: The Role of Cronbach's Alpha and Composite Reliability," *Int. J. Data Netw. Sci.*, vol. 6, pp. 188–197, 2021.
- [6] B. Iqbal, Q., Ahmad, N. H., & Ahmad, "Enhancing sustainable performance through job characteristics via workplace spirituality: A study on SMEs. *Journal of Science and Technology Policy Management*," vol. 12(3), 2021.
- [7] A. Silalahi, J. J., Rajab, A., & Hanum, "Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Triroyal Timurraya di Medan," *J. Econ. Manag. Bus.*, vol. 2(1), pp. 1–11, 2023.
- [8] M. Busro, *Teori-Teori manajemen sumberdaya manusia*. Prenamedia Group, 2018.
- [9] D. Badrianto, Y., & Astuti, "Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," pp. 841–848, 2023.
- [10] Ramadeni, "Spiritualitas dan produktivitas kerja karyawan di CV. Pekoo Pekoo Indonesia," *Univ. Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2024.
- [11] G. Pratama, M., & Suryosukmono, "Pengaruh Spiritual Leadership dan Workplace Spirituality terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.," *Ekon. dan Bisnis Indones.*, pp. 5-11., 2024.
- [12] P. 2020 Abd. Halim, "PENGARUH SIKAP KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA

TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. MERANTI MEDAN,”
Ekon. Bisnis Manaj. dan Akunt. 1.

- [13] W. Mukhtar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia.,” *J. Int. Multidiscip. Res. E*, vol. 2, 2024.
- [14] Mahdani., “Spiritual Tempat Kerja, Sikap Kerja Positif, dan Spiritualitas Individual Memoderasi Pengaruh Spiritual Tempat Kerja terhadap Sikap Kerja Positif (Studi pada Karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda Lhokseumawe),” *E-KOMBIS*, vol. III, No.1, 2017.
- [15] K. & Setiawan, “Islamic Spirituality, Employee Happiness, and Employee Performance.,” *Psikoscience*, vol. 1(2), pp. 75–88, 2024.