

## Pengaruh Resiliensi, Spiritualitas Tempat Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Unggul Global

Danil Ansori<sup>1</sup>, Awaluddin<sup>2</sup>, Abdul Haris<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> PPs Program Studi Manajemen, Universitas Wira Bhakti, Indonesia

E-mail: [danilansorimadinah@gmail.com](mailto:danilansorimadinah@gmail.com)<sup>1</sup>, [awalmaslow1989@gmail.com](mailto:awalmaslow1989@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[harisbima69@gmail.com](mailto:harisbima69@gmail.com)<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 01 Agustus 2025

Revised: 14 Agustus 2025

Accepted: 16 Agustus 2025

**Keywords:** *Resiliensi, Spiritualitas Tempat Kerja, Iklim Organisasi dan Kinerja*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh resiliensi, spiritualitas tempat, iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Unggul Global di Kota Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis Regresi Berganda. Data penelitian diperoleh dari karyawan PT. Prima Unggul Global di Kota Makassar yang berjumlah 20 orang. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan resiliensi yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, 2) Spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan spiritualitas tempat kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, 3) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi yang semakin baik akan memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya, dan 4) Resiliensi, spiritualitas tempat kerja, dan iklim organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh gabungan ketiga aspek tersebut terhadap kinerja karyawan sangat signifikan.

### PENDAHULUAN

Penilaian kinerja dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya hasil dari penilaian kinerja nantinya dapat digunakan sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga karyawan dapat termotivasi. Hasil dari penilaian kinerja juga tentunya dapat digunakan untuk menentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif bagi karyawan (Nitisemito., 2019). Penilaian kinerja, pimpinan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk oleh karyawan, sehingga pimpinan dapat membantu mengatasinya. Dengan melakukan *feedback* pada hasil kinerja yang telah diselesaikan karyawan, data yang diperoleh dapat menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan baik atau buruk (Huda, 2023).

PT. Prima Unggul Global merupakan perusahaan yang bergerak di sektor jasa biro perjalanan, yaitu melayani perjalanan haji dan umrah serta perjalanan wisata lainnya baik domestik mau pun internasional. Namun, perusahaan ini lebih fokus dalam melayani perjalanan bersifat religi seperti umrah dan haji. PT. Prima Unggul Global dianggap sebagai biro perjalanan terbaik di Sulawesi Selatan. Ditengah banyaknya kasus penipuan yang dilakukan oleh biro perjalanan lain untuk menarik pelanggan, hingga akhirnya harus diberhentikan, PT. Prima Unggul Global sejauh ini belum pernah mendapat laporan negatif dari pelanggannya. Sesuai dengan namanya, PT. Prima Unggul Global Tours memberikan pelayanan yang prima untuk memuaskan pelanggannya. Terlebih karena perusahaan ini lebih fokus pada perjalanan wisata religi, maka tentu saja perusahaan ini wajib melaksanakan kegiatannya sesuai dengan ajaran-ajaran islami.

Dalam rangka mempertahankan loyalitas pelanggan terhadap jasa pelayanan yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang paling fundamental dan menjadi perhatian dari pihak manajemen. Kinerja karyawan merupakan salah satu cara bagi pihak internal dan eksternal organisasi untuk menilai kinerja organisasi secara keseluruhan (Rivai, 2015:309). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2019:82). Karyawan dengan kinerja yang baik memudahkan organisasi melakukan kebijakan promosi (Uman, 2012), penyesuaian kompensasi, perencanaan dan pengembangan karir (Sjafri, 2003:224).

Kinerja karyawan PT. Prima Unggul Global menunjukkan selama tahun 2023 masih belum optimal. Hal ini dapat diketahui dari tingkat kehadiran karyawan. Persentase kehadiran karyawan selama tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 cenderung mengalami penurunan dan disisi lainnya persentase karyawan yang sakit, izin, cuti, dan tanpa keterangan cenderung mengalami peningkatan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang dicerminkan melalui kehadiran pada PT. Prima Unggul Global ternyata belum optimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut beberapa penelitian terdahulu yakni resiliensi (Kusuma dkk, 2023, Ni Putu dan Made Putra, 2021, Huda, 2023), spiritualitas tempat kerja (Rolland et al., 2019, Hafni dkk., 2020) dan iklim organisasi (Anthony, 2020; Julia, 2021).

Resiliensi karyawan PT. Prima Unggul Global menunjukkan bahwa masih perlu ditingkatkan terkait dengan ketahanan mental, ketahanan fisik, keseimbangan emosional, dan kebermaknaan terhadap pekerjaannya. Sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Kusuma dkk (2023), Ni Putu dan Made (2021), Huda (2023) yang membuktikan resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Wang *et al.* (2014) bahwa dengan adanya karyawan yang tangguh akan mampu merespon secara positif dan kompeten ketika menghadapi kesulitan serta berperan sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi untuk jangka waktu panjang.

Spiritualitas tempat kerja pada PT. Prima Unggul Global menunjukkan masih perlu ditingkatkan terkait dengan karyawan harus lebih memaknai pekerjaannya, perlu keselarasan dengan nilai organisasi, dan perlu adanya komunitas kerja yang lebih baik. Sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terkait spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Namun masih memberikan simpulan yang inkonsisten, sehingga menarik untuk dilakukan kajian yang lebih mendalam untuk menemukan suatu penegasan. Hasil penelitian dari Rolland et al. (2019), Hafni dkk (2020) secara umum membuktikan spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Namun, temuan dari Iqbal & Kenny (2021) membuktikan spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Iklim organisasi pada PT. Prima Unggul Global ternyata masih perlu di tingkatkan terkait dengan pemberian pengakuan, dukungan, dan kualitas pemimpin. Sehingga hal ini akan memberikan kontribusi terhadap kinerja. Penelitian terkait iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Namun masih memberikan simpulan yang inkonsisten, sehingga menarik untuk dilakukan kajian yang lebih mendalam untuk menemukan suatu penegasan. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Julia (2021) yang membuktikan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian tersebut tidak mendukung temuan dari Vivi (2020) yang membuktikan iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

## **LANDASAN TEORI**

Resiliensi merupakan kapasitas manusia untuk menghadapi dan mengatasi kesulitan serta diperkuat atau ditransformasikan oleh kesulitan-kesulitan dalam hidup. Resiliensi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk bangkit kembali atau pulih dari stres, mampu beradaptasi dengan keadaan stres ataupun kesulitan (Smith dkk, 2008). Resiliensi juga dipandang sebagai ukuran keberhasilan kemampuan *coping stress* (Connor & Davidson, 2003). Resiliensi juga dapat diartikan sebagai proses dinamis yang dialami oleh individu dengan melibatkan faktor individual, sosial maupun lingkungan yang dapat dijadikan sebagai cerminan ketangguhan dan kekuatan individu sehingga mampu kembali bangkit dalam menghadapi situasi yang menekan dan terasa sulit serta situasi yang mengandung hambatan yang signifikan (Hendriani, 2018).

Spiritualitas merupakan bagian dari jiwa manusia yang melekat dan tidak dapat dipisahkan dari diri individu, spiritualitas tidak selalu melibatkan makna religius tetapi lebih mencakup kepada pengertian mengenai makna, tujuan, serta keterhubungan dengan pihak lain. Tecchio et al., (2016) berpendapat bahwa dengan menyadari keberadaan spiritualitas di tempat kerja, berarti organisasi mengakui bahwa dalam bekerja karyawan membawa keseluruhan dirinya yang mencakup pikiran, bakat, serta jiwa mereka yang unik. Spiritualitas tempat kerja (*workplace spirituality*) adalah pemahaman antara individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan perawatan di tempat kerja dengan semua nilai-nilai dalam diri mereka sendiri, mengalami rasa tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka dan perasaan terhubung dengan orang lain dan masyarakat tempat mereka bekerja (Ashmos dan Duchon, 2015).

Iklim organisasi juga dapat didefinisikan sebagai persepsi bersama dan makna dari sebuah kebijakan, praktik maupun prosedur dari pengalaman dan perilaku karyawan yang mereka amati dari perolehan penghargaan, dukungan dan harapan (Scneider, Ehrhart & Macey, 2013). Iklim organisasi merupakan deskripsi dari hal yang terjadi kepada karyawan dalam suatu organisasi. Iklim organisasi ini merupakan persepsi para karyawan terhadap kebijakan organisasi, praktek, prosedur, interaksi dan perilaku yang menunjang kreativitas, inovasi, keselamatan, atau jasa dalam organisasi. Dengan demikian, iklim organisasi adalah konsep sikap dan perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi yang dapat dipahami sebagai manifestasi atau wujud dari budaya organisasi (Schreurs, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2017:114). Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gomes (2016:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas yang dicapai oleh karyawan saat bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik (Sugiyono, 2019:14). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka-angka hasil dari persepsi responden yang dituangkan dalam kuesioner. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subjek penelitian (Suliyanto, 2018). Variabel penelitian ini ada 16 indikator yang terdiri dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Jumlah anggota sampel yang digunakan penelitian sebanyak 16 indikator x 5 = 80. Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 80 sampel (minimum). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas), analisis regresi berganda, dan uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

#### **Uji Validitas**

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05 atau sebesar 5%. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel 1, sebagai berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

<b>Indikator</b>	<b>r-hitung</b>	<b>p</b>	<b>Indikator</b>	<b>r-hitung</b>	<b>p</b>
X1.1.1	0,856	0,000	X3.1.1	0,758	0,000
X1.1.2	0,895	0,000	X3.1.2	0,896	0,000
X1.2.1	0,836	0,000	X3.2.1	0,802	0,000
X1.2.2	0,884	0,000	X3.2.2	0,897	0,000
X1.3.1	0,826	0,000	X3.3.1	0,585	0,000
X1.3.2	0,877	0,000	X3.3.2	0,877	0,000
X1.4.1	0,793	0,000	X3.4.1	0,858	0,000
X1.4.2	0,575	0,000	X3.4.2	0,794	0,000
X2.1.1	0,816	0,000	Y1.1	0,886	0,000
X2.1.2	0,897	0,000	Y1.2	0,943	0,000
X2.2.1	0,732	0,000	Y2.1	0,890	0,000
X2.2.2	0,916	0,000	Y2.2	0,946	0,000
X2.3.1	0,799	0,000	Y3.1	0,890	0,000
X2.3.2	0,788	0,000	Y3.2	0,946	0,000

X2.4.1	0,933	0,000	Y4.1	0,861	0,000
X2.4.2	0,753	0,000	Y4.2	0,861	0,000

Sumber: Data diolah, Tahun 2025

Dari Tabel 1 di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan terdiri dari masing-masing 1 butir pernyataan terhadap variabel X. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua item indikator valid ( $r\text{-hitung} > r\text{ tabel}$  dan  $p < 0,05$ ). Hal ini berarti instrumen penelitian secara akurat mengukur konstruk yang dimaksud, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menilai reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* Suatu instrument penelitian dikatakan *reliabel*, jika alpha lebih besar dari 0,60.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

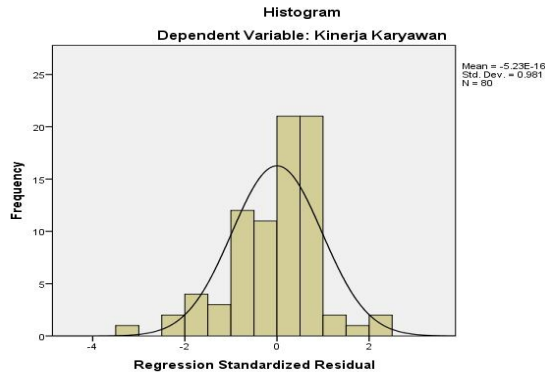
Indikator	Cronbach's Alpha	Ket	Indikator	Cronbach's Alpha	Ket
X1.1.1	0,911	Tinggi	X3.1.1	0,918	Tinggi
X1.1.2	0,907	Tinggi	X3.1.2	0,903	Tinggi
X1.2.1	0,913	Tinggi	X3.2.1	0,913	Tinggi
X1.2.2	0,909	Tinggi	X3.2.2	0,903	Tinggi
X1.3.1	0,915	Tinggi	X3.3.1	0,935	Tinggi
X1.3.2	0,909	Tinggi	X3.3.2	0,905	Tinggi
X1.4.1	0,917	Tinggi	X3.4.1	0,907	Tinggi
X1.4.2	0,940	Tinggi	X3.4.2	0,913	Tinggi
X2.1.1	0,925	Tinggi	Y1.1	0,963	Tinggi
X2.1.2	0,919	Tinggi	Y1.2	0,959	Tinggi
X2.2.1	0,931	Tinggi	Y2.1	0,963	Tinggi
X2.2.2	0,916	Tinggi	Y2.2	0,959	Tinggi
X2.3.1	0,927	Tinggi	Y3.1	0,963	Tinggi
X2.3.2	0,928	Tinggi	Y3.2	0,959	Tinggi
X2.4.1	0,914	Tinggi	Y4.1	0,965	Tinggi
X2.4.2	0,938	Tinggi	Y4.2	0,965	Tinggi

Sumber: Data diolah, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* secara keseluruhan nilainya diatas 0,60 (nilai  $> 0,60$ ), sehingga butir-butir pernyataan dalam kuesioner variabel penelitian dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

### Asumsi Klasik

Uji asumsi kenormalan dapat dilihat dari histogram dan normal probability plot antara kinerja pegawai sebagai variabel dependen dengan *Regression Standardized Residual* dimana dapat dilihat bahwa sebagian besar data berada dalam kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dianalisis memenuhi syarat uji normalitas.



Gambar 1. Histogram & *Regression Standardized Residual*

Hasil analisis nilai  $R^2 = 0,227$  dari tiga variabel independen yang menjelaskan salah satunya mempunyai koefisien regresi parsial yang signifikan, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinear.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas Data

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.988	5.650		.352	.726		
X1	.265	.122	.223	2.164	.034	.955	1.048
X2	.352	.145	.255	2.432	.017	.924	1.082
X3	.256	.120	.223	2.133	.036	.934	1.070

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, Tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya permasalahan multikoleniaritas dalam model regresi karena nilai VIF (*variance inflation factor*) tidak melebihi angka 10.

Tabel 4. Uji Autokorelasi Data

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.476 <sup>a</sup>	.227	.196	5.17345	1.383

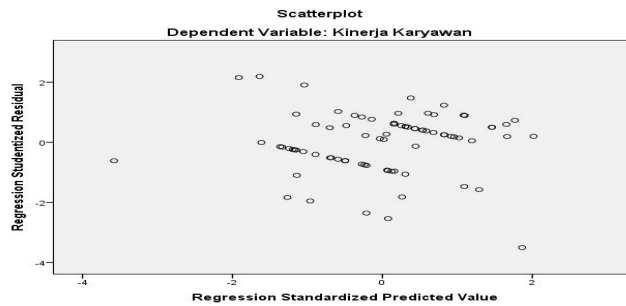
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Resiliensi, Spritual Tempat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, Tahun 2025

Hasil uji autokorelasi, dapat diketahui hasil perhitungan data terlihat nilai *D-W* yaitu sebesar 1,383 berada di antara -2 dan 2, maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan bebas dari gangguan autokorelasi.





Gambar 2. *Scatterplot* Penyebaran *Residual*

Hasil olah data uji heterokedastisitas, diketahui dari gambar tidak membentuk suatu pola/bentuk tetapi menyebar sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam varians kesalahan.

### Uji Hipotesis Analisis Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen  $X_i$  (resiliensi, spiritualitas tempat kerja dan iklim organisasi) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada PT. Prima Unggul Global di Kota Makassar.

**Tabel 5. Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,346	3	3,115	7,436	,000 <sup>b</sup>
	Residual	31,840	76	,419		
	Total	41,186	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, RESILIENSI, SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA

Sumber: Data diolah, Tahun 2025

Semua variabel independen  $X_i$  (resiliensi, spiritualitas tempat kerja dan iklim organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan) pada PT. Prima Unggul Global di Kota Makassar. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,436 dengan level signifikansi 0,000 atau nilai  $p_{value} < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti secara simultan semua variabel independen memiliki perbedaan nyata dengan 0.

Pengaruh simultan variabel  $X_i$  (resiliensi, spiritualitas tempat kerja dan iklim organisasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) pada PT. Prima Unggul Global di Kota Makassar dapat diketahui juga dari koefisien determinasi serentak ( $R^2$ ). Ini dapat diketahui dari hasil analisis Determinasi Simultan pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6. Analisis Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,476 <sup>a</sup>	,227	,196	,64726

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, RESILIENSI, SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA

Sumber: Data diolah, Tahun 2025

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan adanya hubungan antara variabel  $X_i$  (resiliensi, spiritualitas tempat kerja dan iklim organisasi) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,476 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel  $X_i$  dengan variabel Y sebesar 47,6%. Nilai  $R^2 = 0,227$ . Ini berarti, pengaruh variabel  $X_i$  (resiliensi, spiritualitas tempat kerja dan iklim organisasi) secara simultan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) pada PT. Prima Unggul Global di Kota Makassar adalah 22,7% dan pengaruh variabel lainnya sebesar 77,3%.

### Analisis Parsial (Uji t)

Variabel resiliensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Unggul Global di Kota Makassar, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel resiliensi sebesar 2,161 dengan tingkat signifikansi 0,034 ( $p < 5\%$ ). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik artinya variabel resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Unggul Global di Kota Makassar

Variabel spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Unggul Global di Kota Makassar, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel spiritualitas tempat kerja sebesar 2,438 dengan tingkat signifikansi 0,017 ( $p < 5\%$ ). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik artinya variabel spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Unggul Global di Kota Makassar.

Variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Unggul Global di Kota Makassar, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel iklim organisasi sebesar 2,121 dengan tingkat signifikansi 0,037 ( $p < 5\%$ ). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik artinya variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Unggul Global di Kota Makassar.

**Tabel 7. Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	,262	,703		,373
	X1	,265	,123	,223	2,161
	X2	,349	,143	,256	2,438
	X3	,255	,120	,221	2,121
					Sig.
					,710
					,034
					,017
					,037

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah, Tahun 2025

Hasil analisis regresi berganda dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen yaitu resiliensi, spiritualitas tempat kerja dan iklim organisasi, variabel spiritualitas tempat kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Unggul Global di Kota Makassar. Hal ini



diindikasikan dengan perolehan tingkat *standardized coefficients beta* untuk variable spiritualitas tempat kerja sebesar 0,256 lebih besar daripada tingkat *standardized coefficients beta* variabel resiliensi dan iklim organisasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa spiritualitas tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Unggul Global di Kota Makassar dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Pengaruh tiap variabel independen (resiliensi, spiritualitas tempat kerja dan iklim organisasi) terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Resiliensi Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan resiliensi yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Ketangguhan mental, ketahanan fisik, keseimbangan emosi, dan makna merupakan indikator resiliensi yang memberikan pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Resiliensi terkait dengan kemampuan karyawan untuk bangkit kembali dari tekanan, tantangan, atau kegagalan dan tetap mampu berfungsi secara optimal. Karyawan yang resilien tetap teguh oleh adanya tekanan kerja dan lebih mampu menjaga fokus dan stabilitas emosi, sehingga meningkatkan kinerjanya. Resiliensi memungkinkan karyawan dapat cepat beradaptasi dengan perubahan organisasi, seperti restrukturisasi atau perubahan sistem kerja. Adaptasi yang baik meminimalkan gangguan dan meningkatkan efisiensi kerja. Karyawan yang resiliensi cenderung tidak mudah menyerah saat menghadapi hambatan dan tetap memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target. Motivasi ini berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, resiliensi secara signifikan mempengaruhi kinerja, terutama di lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Kusuma dkk (2023), Ni Putu dan Made Putra (2021), Huda (2023) membuktikan resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Pengaruh Spiritualitas tempat kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan spiritualitas tempat kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pekerjaan yang berarti, keselarasan dengan nilai organisasi, dan komunitas merupakan indikator spiritualitas tempat kerja yang memberikan pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Spiritualitas di tempat kerja mengacu pada pengalaman dan praktik yang membuat karyawan merasa ada makna, tujuan, dan koneksi yang lebih dalam dengan pekerjaan serta lingkungan kerja, tidak hanya dari sisi materi atau tugas, tetapi juga dari sisi nilai-nilai dan kebermaknaan hidup. Karyawan yang merasakan spiritualitas di tempat kerja merasa pekerjaannya lebih bermakna dan sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka. Ini meningkatkan motivasi intrinsik, sehingga mereka bekerja lebih giat dan penuh dedikasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Spiritualitas membantu karyawan mengelola stres, rasa cemas, dan konflik secara lebih baik, sehingga meningkatkan kesejahteraan emosional dan mental. Karyawan yang sejahtera secara psikologis cenderung memiliki produktivitas dan kualitas kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian dari Rolland et al. (2019), Hafni dkk (2020) secara umum membuktikan spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, temuan dari Iqbal & Kenny (2021) membuktikan spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

---

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis membuktikan spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi yang semakin baik akan memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya. Pengakuan, dukungan, kualitas pemimpin, dan kepercayaan merupakan indikator penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Iklim organisasi yang positif dan mendukung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang, bekerja dengan semangat, dan berkontribusi maksimal, sehingga secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi terkait dengan persepsi bersama karyawan tentang suasana kerja, budaya, kebijakan, dan praktik yang berlaku di lingkungan kerja. Iklim ini sangat berpengaruh karena membentuk bagaimana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan nyaman saat bekerja. Iklim organisasi yang positif menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja yang terbaik dalam pekerjaannya. Iklim organisasi yang terbuka dan inklusif memudahkan komunikasi antar anggota tim, memperlancar kerja sama, dan mengurangi konflik, yang berdampak langsung pada efektivitas dan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Julia (2021) yang membuktikan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian tersebut tidak mendukung temuan dari Vivi (2020) yang membuktikan iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Resiliensi, Spiritualitas tempat kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis membuktikan resiliensi, spiritualitas tempat kerja, dan iklim organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Ketiga faktor ini resiliensi, spiritualitas tempat kerja, dan iklim organisasi saling berkaitan dan memperkuat satu sama lain. Misalnya, iklim organisasi yang mendukung dan nilai spiritual yang kuat membantu membangun resiliensi karyawan. Sebaliknya, karyawan yang resilien mampu berkontribusi positif terhadap iklim kerja dan memperkuat nilai-nilai spiritual dalam organisasi. Pengaruh gabungan ketiga aspek tersebut terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Resiliensi membuat karyawan tahan terhadap tekanan, spiritualitas memberikan makna dan motivasi, dan iklim organisasi yang positif menciptakan dukungan serta penghargaan. Kombinasi ini menghasilkan karyawan yang lebih produktif, inovatif, dan loyal terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang mampu mengembangkan dan mengintegrasikan resiliensi, spiritualitas, serta menciptakan iklim kerja yang sehat akan mendapatkan peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan. Investasi dalam ketiga aspek ini bukan hanya meningkatkan performa individu, tetapi juga memperkuat daya saing dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

### **KESIMPULAN**

Simpulan dalam penelitian ini adalah 1) Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan resiliensi yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, 2) Spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan spiritualitas tempat kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, 3) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi yang semakin baik akan memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya, dan 4) Resiliensi, spiritualitas tempat kerja, dan iklim organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh gabungan ketiga aspek tersebut terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Hasil penelitian ini memperkuat teori-teori perilaku organisasi dan

manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa faktor individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan bahwa resiliensi berpengaruh positif dan signifikan sejalan dengan konsep *psychological capital* (Luthans et al., 2007), yang menekankan pentingnya kemampuan individu untuk bangkit dari tekanan dan tantangan dalam mencapai kinerja optimal. Selanjutnya, spiritualitas tempat kerja yang juga berpengaruh positif mendukung pandangan Milliman et al. (2003) bahwa nilai-nilai, makna kerja, dan rasa keterhubungan di tempat kerja dapat menciptakan motivasi intrinsik yang kuat bagi karyawan. Demikian pula, iklim organisasi yang kondusif terbukti memperkuat motivasi dan kolaborasi, sesuai dengan teori iklim kerja Schneider et al. (2013) yang menekankan peran persepsi kolektif dalam memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan. Secara simultan, interaksi ketiga variabel ini memperlihatkan bahwa pencapaian kinerja optimal memerlukan keseimbangan antara kekuatan pribadi, nilai spiritual, dan lingkungan organisasi yang sehat.

Rekomendasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya manajemen mengembangkan program pelatihan ketahanan mental (*resilience training*) untuk memperkuat kemampuan adaptasi dan pengelolaan stres karyawan, mendorong penerapan nilai-nilai spiritual di tempat kerja melalui kegiatan refleksi bersama, pembinaan moral, atau program *employee well-being*, serta meningkatkan kualitas iklim organisasi dengan membangun komunikasi terbuka, kepemimpinan yang suportif, dan sistem penghargaan yang adil guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Saran untuk peneliti selanjutnya mempertimbangkan pendekatan *mixed methods* agar dapat menggali data kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan, sehingga interpretasi hasil lebih kaya dan kontekstual.

## DAFTAR REFERENSI

- Adawiyah, W. R., & Pramuka. B. A. (2017). Scaling The Notion of Islamic Spirituality In The Workplace. *Journal of Management Development*, 36(7), 877-898.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafala.
- Anthony Frank Obeng. 2020 Organizational Climate and Employee Performance: Examining the Mediating Role of Organizational Commitment and Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Human Resource Studies*. Volume 10, No 3.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Bandung. Bandung: Rosda.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Wwork: a Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Banaag, C. G. (2002). Resiliency, Street Children, And Substance Abuse Prevention, Prevention Preventif. *Journal Of America*. Vol 3.
- Busro, M. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1). Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Connor, M. & Davidson, M.D. 2003. Development of a New Resiliencescale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RSC). *Research Article Depression and Anxiety*.
- Coulson, R. 2006. Resilience and Self-Talk in University Student. Kanada: *Thesis Uiversity of Calgary*.
- Desmita. 2012. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Eddy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.6 Jakarta: Kencana.

- Eng. Yeri Sutopo, Achmad Slamet. (2017). *Statistik Inferensial*. Yogyakarta: Andi.
- Erna Ekawati, Heru Kurnianto Tjahjono, Fauziyah. 2019 The Influence of Prosedural Justice and Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Employee Engagement as a Mediator. *Journal of Educational and Psychological Measurement*. Volume 4, No 11.
- Federman. (2019). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performace, And Increasing Loyalty*. SanFransisco: Jossey Bass.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Singapore: McGraw Hill.
- Habeeb, S., & Khan, N. U. (2018). Impact of Spirituality at Workplace on Job Satisfaction: An Empirical Study of Employees of Prasar Bharti and All India Radio (New Delhi). *Kamla-Raj Journal of Social Sciences*.
- Hafni, L., Budiyo, B., Suhermin, S., Chandra, T., & Priyono, P. 2020. The Role Of Workplace Spirituality In Improving Job Satisfaction And Lecturer Performance. *International Journal of Human Resource Studies*. Volume 10, No 3.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, S. N. (2023). Pengaruh Resiliensi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 1-10. (1).
- Iqbal Robbie, Kenny Roz. 2021. The Relationship Of Workplace Spirituality, Organizational Commitment On Employees Performance, And Job Satisfaction As Moderating Variable.
- Jackson, R. & Watkin, C. (2014). The Resilience Inventory: Seven Essential Skills For Overcoming Life'S Obstacles And Determining Happiness. *Selection & Development Review*, 20(6).
- Julia Permatasari, Intan Ratnawati .2021. Work Climate and Employee Performances: A Literature Observation. *International Research Journal of Management*. Volume 8, No 2.
- Kalil, A. 2003. Family Resilience and Good Child Outcomes. Online: citiseerx.ist.psu.edu.
- Kaswan. 2018. *Kepemimpinan Dampak dan Warisannya*. Bandung: Alfabeta.
- Krishnakumar, S., & Neck, C.P. 2015. The What Why and How of Spirituality in the Workplace. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.17, No.3.
- Kusuma, Y. P. A., Mujanah, S., & Ridwan, M. S. (2023). The Effect Of Work Creativity, Resilience And Job Embeddedness On Intention To Leave And Employee Performance Of PT Romi Violeta Sidoarjo East Java. In *International Conference On Economics Management And Accounting (ICOEMA)*. (Vol. 1, No. 1, pp. 933-943).
- Lestari, F.A., & Mariyati, L.I. 2016. Resiliensi Ibu yang Memiliki Anak Down Syndrome di Sidoarjo. *Psikologia Jurnal*.
- Mahmudah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA. Manajemen Press.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maning, George dan kent Curtis. 2012. *The Art of Leadership*. New York: McGraw Hill International Edition.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.

- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>.
- McEwen, K. (2011). *Building Resilience at Work*. Australia: Australian Academic Press.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., Ferguson, J., Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2014). Workplace Spirituality And Employee Work Attitudes An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IN MEDIA, Bogor.
- Ni Putu Sri Madya Utami, Made Putra. 2021 Contribution of Work Discipline and Resilience to Teacher Performance. *Indonesian Journal of Instruction*. Volume 2, No. 1.
- Nitisemito. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. 3(6), 622-634.
- Prakoso, A.R., dkk. 2018. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.65, No.1.
- Reivich, K. & Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor 7 Essential Skills Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. New York: Random House, Inc.
- Reivich, K., & Shatte, A. 2002. *The Resilience Factor: 7 Keys To Finding Your Inner Strength And Overcome Life's Hurdles*. New York: Broadway Books.
- Rivai, V.H., Sagala, J.E., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. (Edisi 16).
- Rolland Epafras Fanggidae, Merlyn Kurniawati, Hawyah Bahweres. 2019 The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance. *International Humanities and applied Science Journal*. Volume 3, Issue 11.
- Schreurs, A. (2016). *Psychotherapy And Spirituality Integrating The Spiritual Dimension Into Therapeutic Practice*. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Sneider, B., Ehrahart, G. M., & Macey, W. H. (2013). Organization climate and culture. *Annual Review Psychology*, 64, 61-88.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedarso. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Sony, M., & Mekoth, N. (2019). The Relationship between Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Job Performance. *Int. J. Process Management and Benchmarking*, 27-46.
- Stoltzfus, M. J., Green, R., & Schumm, D. (2016). Chronic Illness, Spirituality, and Healing Diverse Disciplinary, Religious and Cultural Perspectives. (M. J. Stoltzfus, R. Green, & D. Schumm, Eds.) (First edit). New York: Palgrave MacMillan.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate: the cloud chamber effect*. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall.
- Suarez, E. P., Muniz, J., Alvarez, A.C., Pedrero, E. F & Cueto, E. G. (2013). Assessing Organizational Climate: Psychometric Properties Of The CLIOR Scale. *Psychothema*, 25(1), 137-144.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.



- Vivi Violita. 2020 The Effect of Organizational Commitment and Organizational Climate on Employee Performance in Ministry of Communication and Informatics Jakarta. *International Humanities and applied Science Journal*. Volume 4, Issue 6.
- Wagnild, G. M., & Collins, J. A. (2009). Assessing Resilience. *Journal of Psychosocial Nursing*, 47(12), 28-33.
- Warsito, C., Sholikhah, A., Adawiyah, W. R., & Setyanto, R. P. (2020). Antecedents Of Consumers Decision For Halalmart Shopping: The Moderating Role Of Family Religious Commitment. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 8(1), 152-164.
- Wirawan. 2017. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.