

Pekerja Perempuan Gen Z: Lingkungan Kerja *Toxic* dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Individu (Spiritualitas di Tempat Kerja sebagai Variabel Moderasi)

Aizzatul Laila^{1*}, Wahyu Eko Pujianto²

^{1,2} Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

E-mail Correspondence: aizzatullaila.mhs@unusida.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to analyze the relationship between a toxic work environment, Emotional exhaustion, and Individual Performance in female employees of Gen Z. In addition, this research was conducted to test whether Workplace Spirituality can moderate this relationship. The method used is a quantitative method, using a purposive sampling technique based on 60 female Gen Z employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires online via the WhatsApp application. The results of this study indicate that a toxic work environment has no significant effect on Individual Performance, and Emotional exhaustion has a significant effect on Individual Performance. Spirituality in the workplace does not have a significant impact on Individual Performance. Meanwhile, as a moderating variable, Workplace Spirituality weakens the relationship between a toxic work environment and emotional work exhaustion on Individual Performance.

Keywords: *Toxic Workplace Environment, Emotional exhaustion, Individual Performance, Workplace Spirituality*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja *toxic*, kelelahan emosional, dan kinerja individu pada karyawan perempuan gen Z. Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah spiritualitas di tempat kerja dapat memoderasi hubungan ini. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan 60 karyawan perempuan gen Z. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online melalui aplikasi whatsapp. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja *toxic* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu, dan kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Spiritualitas di tempat kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja individu. Sedangkan sebagai

variabel moderasi, sprituallitas ditempat kerja memperlemah hubungan antara lingkungan kerja *toxic* dan kelelahan emosional kerja terhadap kinerja individu.

Kata kunci : : Lingkungan kerja *toxic*, Kelelahan emosional, Kinerja Individu, Spiritualitas ditempat kerja

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan tentunya mengandalkan beberapa bentuk sistem penilaian kinerja untuk memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka dalam membantu memajukan sebuah perusahaan. Mengelola perusahaan tentunya diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk menggerakkan perusahaan menjadi lebih baik pula. *Individual Performance* (kinerja individu) menjadi salah satu faktor keberhasilan dalam membangun sebuah organisasi (Koopmans et al., 2016). Agar mendapatkan SDM yang baik, perusahaan membutuhkan usaha maksimal agar menghasilkan sebuah kinerja yang lebih maksimal (Syihabuddin et al., 2024). Untuk itu setiap manajer diharuskan memperhatikan serta mengevaluasi setiap kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga baik antar individu maupun lingkungan kerja dapat terjalin dengan baik. Karena dengan adanya hubungan baik antar karyawan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa puas sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan.

PT. Sinar Murni Indoprinting menilai kinerja individu dari hasil produksi dengan melihat pencapaian hasil target produksi. Berikut tabel pencapaian hasil target produksi pada PT. Sinar Murni Indoprinting di awal tahun 2024:

Tabel 1. Pencapaian Kinerja

No	Aspek	Jumlah karyawan	Kinerja target (%)	Tercapai	Belum Tercapai
1.	Kemampuan dalam mencapai target yang ditentukan	70	100%	39	31
2.	Kemampuan dalam memperbaiki kualitas	70	100%	27	43
3.	Rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan	70	100%	63	7

Sumber: data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa lebih dari 50% dari jumlah karyawan mampu memenuhi target kerja, namun belum mampu dalam memperbaiki kualitas produk. Akan tetapi hampir seluruh karyawan mampu memenuhi tanggungjawabnya.

Menurut Balqist dkk (2023) dalam proses peningkatan kinerja beberapa individu mengalami permasalahan seperti faktor psikologis dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Individu yang merasakan permasalahan tersebut akan merasa terbebani baik secara fisik maupun mental setiap melakukan pekerjaannya (Widadi et al., 2019). Dalam hal ini, lingkungan kerja secara keseluruhan merupakan masalah yang sangat memprihatinkan. *Toxic Workplace Environment* (Lingkungan kerja *toxic*) mengacu pada perlakuan buruk dan sering kali disertai kekerasan verbal maupun fisik terhadap seseorang sehingga membahayakan keselamatan dan kesehatan karyawan dan berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan emosional karyawan (Rasool et al., 2021). Bagi pekerja perempuan generasi Z, lingkungan kerja yang *toxic* memberi tekanan tambahan karena mereka berjuang untuk mencapai kesetaraan dan pengakuan. Dampak lingkungan kerja yang *toxic* mungkin dirasakan karyawan dalam setiap lingkungan perusahaan, namun karena alasan pribadi, banyak pekerja yang enggan menyampaikan keluhan terhadap adanya perilaku tersebut.

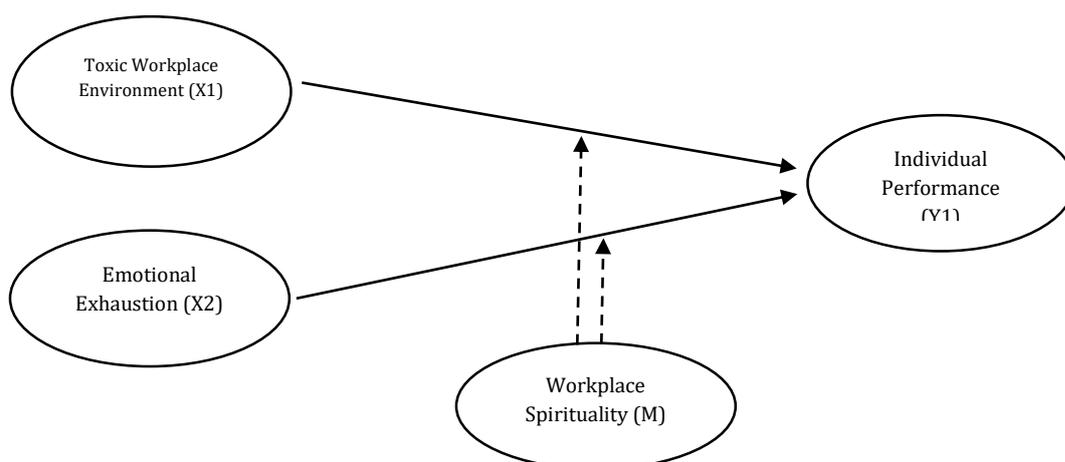
Lingkungan kerja yang *toxic* seringkali membuat karyawan menjadi stres dan lelah secara emosional. Hal ini membuat kinerja individu rentan menurun karena memicu hal-hal negatif yang membuat individu kehilangan tujuan dalam bekerja. *Emotional exhaustion* (kelelahan emosional) menggambarkan perasaan terkuras secara emosional karena berbagai alasan terkait dengan pekerjaan (Koch & Adler, 2018). Kelelahan emosional pada karyawan muncul sebagai respon terhadap tekanan beban kerja dan stres berlebihan di lingkungan kerja. Sebagian besar penelitian ilmiah menunjukkan adanya hubungan negatif antara kelelahan emosional dengan kinerja individu (Chen et al., 2020). Dalam hal ini, kemungkinan pekerja perempuan generasi Z lebih rentan mengalami kelelahan emosional dikarenakan adanya kombinasi tantangan personal dan profesional yang dihadapi.

Karyawan PT Sinar Murni Indoprinting dalam menerapkan *Workplace Spirituality* (spiritualitas di tempat kerja) untuk membantu memperkuat hubungan antar karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perilaku karyawan yang mencakup nilai-nilai spiritual seperti makna dan tujuan dalam pekerjaan, serta adanya dukungan sosial antar karyawan. Giacalone & Jurkiewicz (2015) mendefinisikan *Workplace Spirituality* sebagai kerangka nilai-nilai organisasi yang dibuktikan dalam budaya untuk meningkatkan pengalaman transendensi karyawan melalui proses kerja, memfasilitasi rasa terhubung dengan orang lain dengan cara yang memberikan perasaan kelengkapan dan kegembiraan. Meskipun terdapat faktor lingkungan kerja yang *toxic* dan kelelahan emosional, namun dengan adanya spiritualitas di tempat kerja akan memperlemah hubungan kedua faktor tersebut terhadap kinerja individu.

Penelitian ini mempelajari apakah *Workplace Spirituality* dapat memoderasi hubungan antara *Toxic Workplace Environment* dan *Emotional exhaustion* terhadap *Individual Performance*, khususnya bagi pekerja perempuan generasi Z. Sangat penting untuk dapat memahami bagaimana spiritualitas di tempat kerja dapat memberikan perlindungan atau dukungan bagi generasi Z dalam menghadapi tekanan lingkungan kerja yang *toxic* dan kelelahan emosional, serta sejauh mana hal tersebut mempengaruhi kinerja individu para pekerja perempuan generasi Z. Meskipun sebelumnya terdapat banyak penelitian mengenai *Toxic Workplace Environment* maupun *Emotional exhaustion* terhadap *Individual Performance*, namun *Workplace Spirituality* sebagai variabel yang memoderasi variabel-variabel tersebut masih sangat terbatas. Oleh karena itu peneliti ingin mengkaji dan menganalisis hubungan kompleks antar variabel lebih dalam. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam tentang kompleksitas berbagai tantangan yang akan dihadapi oleh generasi Z perempuan di lingkungan kerja saat ini, serta bagaimana spiritualitas di tempat kerja dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menguji dan menganalisa pengaruh antar variabel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer yang dimana pemerolehan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner secara *online* melalui google form dan disebar melalui aplikasi *Whatsapp*. Sedangkan data sekunder diperoleh dari media perantara seperti artikel maupun sumber-sumber yang relevan dengan penelitian ini. Pengukuran kuisioner menggunakan skala likert dengan ketentuan (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju. Sedangkan sampel dalam penelitian adalah 60 karyawan PT Sinar Murni Indoprinting dengan ketentuan gender perempuan dan rentang usia 18 – 27 tahun, dikarenakan fokus penelitian pada pekerja perempuan gen Z. Gen Z merupakan generasi yang lahir sekitar tahun 1996 – 2012 (Tannehill et al., 2018). Hasil pemerolehan data diolah menggunakan *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4.0, metode ini digunakan untuk menganalisis populasi serta sampel tertentu dengan ketentuan yang telah ditentukan (Pujianto & Larasati, 2022). Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu *Toxic Workplace Environment* sebagai variabel terikat (X) sebanyak 7 item, *Emotional exhaustion* (X) sebanyak 9 item, *Individual Performance* sebagai variabel bebas (Y) sebanyak 9 item, dan *Workplace Spirituality* sebagai variabel moderasi sebanyak 17 item.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan evaluasi yang menunjukkan seberapa valid penelitian tersebut. Instrumen dalam penelitian untuk mengukur data pada objek yang diteliti. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila nilai diperoleh > 0.7 dan nilai *Average* > 0.5 . Dalam penelitian uji reliabilitas ditujukan untuk menilai tingkat konsistensi dan reliabilitas instrumen penelitian, dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's' alpha* diperoleh > 0.07 .

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kode	Item	<i>Outer Loading</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE	Keterangan
TWE1	Atasan/rekan kerja/bawahan saya sering mengapresiasi penampilan fisik saya.	0.705	0.930	0.936	0.678	Valid
TWE2	Atasan/rekan kerja/bawahan sering berbicara kasar kepada saya.	0.801				Valid
TWE3	Atasan/rekan kerja/bawahan saya sering kali mencoba berterus terang kepada saya dan membalut hal-hal <i>toxic</i> dengan candaan.	0.789				Valid
TWE4	Atasan/rekan kerja/bawahan saya terkadang menugaskan saya pekerjaan yang tidak sesuai dengan kesepakatan pembagian job.	0.913				Valid
TWE5	Atasan/rekan kerja/bawahan saya sering mencoba membicarakan kehidupan pribadi dan membanding-bandingkan dengan kehidupannya.	0.791				Valid

Kode	Item	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
TWE6	Atasan/rekan kerja/bawahan saya seringkali mendekat ketika ada keinginan tertentu saja	0.838				Valid
TWE7	Atasan/rekan kerja/bawahan saya hanya memprioritaskan rekan terdekatnya saja.	0.910				Valid
EE1	Saya merasa terkuras secara emosional karena pekerjaan saya	0.822	0.939	0.949	0.674	Valid
EE2	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari kerja.	0.827				Valid
EE3	Saya merasa lelah karena pekerjaan saya.	0.811				Valid
EE4	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.	0.845				Valid
EE5	Saya merasa lelah di penghujung hari kerja.	0.744				Valid
EE6	Saya merasa seperti berada di ujung tali saya.	0.825				Valid
EE7	Saya merasa saya bekerja terlalu keras dalam pekerjaan saya.	0.824				Valid
EE8	Bekerja dengan orang-orang terkadang membuat hari-hari saya terasa stres.	0.864				Valid
EE9	Bekerja berhadapan dengan orang-orang secara langsung membuat saya terlalu stres.	0.821				Valid
IP1	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya	0.875	0.941		0.681	Valid

Kode	Item	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
	sehingga selesai tepat waktu.					
IP2	Saya mengingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan saya.	0.819				Valid
IP3	Saya dapat memisahkan masalah utama dan masalah sampingan dalam pekerjaan saya.	0.839				Valid
IP4	Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan waktu dan usaha yang minimal.	0.795				Valid
IP5	Saya memulai tugas baru sendiri, ketika tugas lama saya sudah selesai.	0.782				Valid
IP6	Saya berusaha untuk selalu memperbarui pengetahuan pekerjaan saya.	0.838				Valid
IP7	Saya berusaha menjaga agar keterampilan kerja saya tetap mutakhir.	0.756				Valid
IP8	Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru.	0.871				Valid
IP9	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.	0.843				Valid
WS1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya.	0.797	0.963		0.629	Valid
WS2	Pekerjaan saya menimbulkan semacam perasaan spiritualitas dalam diri saya.	0.791				Valid
WS3	Menurut pendapat saya, pekerjaan saya penting.	0.713				Valid

Kode	Item	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
WS4	Saya selalu bersemangat untuk berangkat kerja.	0.803				Valid
WS5	Pekerjaan saya membuat saya merasa menjadi orang yang berguna.	0.801				Valid
WS6	Konsepsi dan pentingnya pekerjaan ini jelas bagi saya.	0.734				Valid
WS7	Pekerjaan yang melibatkan kelompok dengan rekan kerja sangat berharga bagi saya.	0.724				Valid
WS8	Saya percaya, semua karyawan saling melindungi.	0.827				Valid
WS9	Ketika dimintai pendapat, pendapat saya sangat dihargai.	0.820				Valid
WS10	Saya rasa semua karyawan mengetahui tujuan dari perusahaan.	0.798				Valid
WS11	Saya yakin, semua karyawannya peduli satu sama lain.	0.797				Valid
WS12	Saya merasa menjadi anggota keluarga ditempat kerja saya.	0.803				Valid
WS13	Semua yang ada ditempat kerja sangat berharga bagi saya.	0.800				Valid
WS14	Perusahaan sangat memperhatikan semua karyawannya.	0.808				Valid
WS15	Tujuan dari keberhasilan perusahaan penting bagi saya.	0.798				Valid
WS16	Sebagai sesama karyawan saya memperhatikan	0.841				Valid

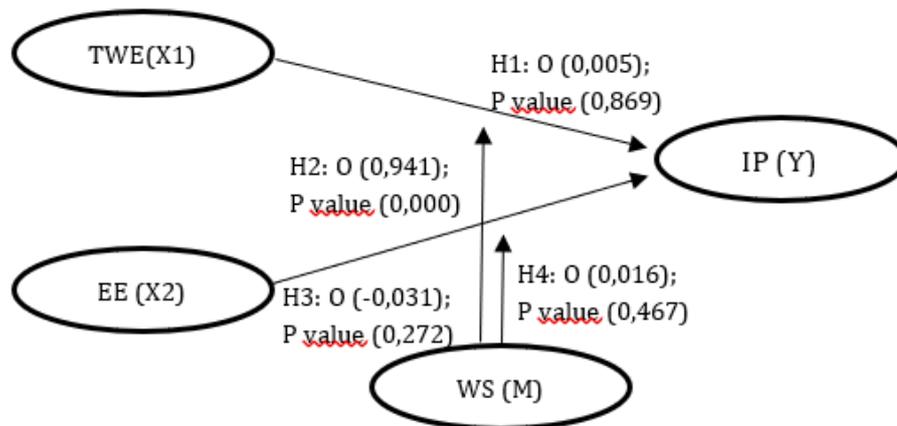
Kode	Item	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
	kesehatan rekan saya.					
WS17	Perusahaan peduli terhadap pemenuhan kebutuhan spiritual dan emosional saya di tempat kerja.	0.820				Valid

Sumber: data primer (2024)

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, uji validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil positif pada seluruh variabel, artinya instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan dan valid. Sehingga memperkuat hubungan antara *Toxic Workplace Environment*, *Emotional exhaustion*, *Individual Performance* dan *Workplace Spirituality*. Begitu pula dengan hasil nilai Average Variant Extracted (AVE) yang menunjukkan nilai > 0.5 yang berarti instrumen penelitian mempunyai tingkat akurasi yang tinggi dalam mengukur konstruk yang diteliti, hal ini memperkuat validitas instrumen.

Estimate For Path Coefficients

Menurut (Hair, 2018) nilai koefisien jalur yang diharapkan berada antara -1 dan 1, dimana nilai yang lebih besar menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara variabel eksogen dan endogen. Sementara itu, pengujian hipotesis antar variabel dilakukan dengan menggunakan statistik *T-value* dan *P-value*. Jika T hitung lebih besar dari 1,96 (T tabel) atau nilai *P-value* dari hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.



Gambar 2. Path Coefficients

Berdasarkan data tersebut variabel *Toxic Workplace Environment* pada *Individual Performance* mendapatkan nilai koefisien 0,005 dengan nilai positif. Variabel *Emotional exhaustion* pada *Individual Performance* mendapatkan nilai koefisien 0,941 dengan nilai positif. Variabel *Toxic Workplace Environment* pada *Individual Performance* dimoderasi oleh *Workplace Spirituality* mendapatkan nilai koefisien -0,031 dengan nilai negatif. Variabel *Emotional exhaustion* pada *Individual Performance* dimoderasi oleh *Workplace Spirituality* mendapatkan nilai koefisien 0,016 dengan nilai positif.

- 1) Variabel *Toxic Workplace Environment* memperoleh nilai T-statistik 0,165 < 1,96 dan nilai P-value 0,869. Artinya *Toxic Workplace Environment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap IP.
- 2) Variabel *Emotional exhaustion* memperoleh nilai T-statistik 28,830 > 1,96 dan nilai P value 0,000. Artinya *Emotional exhaustion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap IP.
- 3) Variabel *Toxic Workplace Environment* pada *Individual Performance* dimoderasi oleh *Workplace Spirituality* memperoleh nilai T-statistik 1,098 dan nilai P value 0,272. Artinya *Toxic Workplace Environment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap IP diperlemah oleh WS.
- 4) Variabel *Emotional exhaustion* pada *Individual Performance* dimoderasi oleh *Workplace Spirituality* memperoleh nilai T-statistik 0,727 dan nilai P value

0,467. Artinya *Emotional exhaustion* berpengaruh tidak nyata dan tidak signifikan terhadap IP diperlemah oleh WS.

Uji Upsilon V

Uji Upsilon dalam penelitian digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel mediasi mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Upsilon mengukur size indirect effect pada uji mediasi, digunakan rumus statistika Upsilon $V = \beta^2MX\beta^2YM.X$ dengan kriteria (0,175) pengaruh mediasi tinggi, (0,075) pengaruh mediasi medium, dan (0,01) pengaruh mediasi rendah (Lachowicz et al., 2018).

Tabel 3. Uji Upsilon V

Hipotesis	Statistik Upsilon (V)	Keterangan Mediasi
<i>Toxic Workplace Environment -> Individual Performance -> Workplace Spirituality</i>	$(0.005)^2 \times (0.031)^2 = 0.000$	Rendah
<i>Emotional exhaustion > Individual Performance -> Workplace Spirituality</i>	$(0.941)^2 \times (0.016)^2 = 0.000$	Rendah

Sumber: data uji Upsilon (2024)

Berdasarkan tabel uji Upsilon dan uji outer loading sebelumnya menunjukkan bahwa variabel *Toxic Workplace Environment* berpengaruh positif terhadap *Individual Performance* namun tidak signifikan pada variabel mediasi *Workplace spirituality*. Begitu juga dengan variabel *Emotional exhaustion* yang berpengaruh positif terhadap *Individual Performance* namun variabel mediasi *Workplace spirituality* menunjukkan hasil tidak signifikan.

H1 : Toxic Workplace Environment berpengaruh negatif terhadap Individual Performance

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa *Toxic workplace environment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap IP. Artinya faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang *toxic* dan lingkungan kerja yang kurang nyaman tidak mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja individu karyawan

perempuan gen Z. Bagi karyawan PT Sinar Murni Indoprinting terutama karyawan perempuan gen Z, lingkungan yang *toxic* bukanlah permasalahan utama mereka dalam penurunan kinerja. Faktor-faktor lain seperti target produksi yang tinggi dengan waktu yang kurang efisien secara tidak langsung membuat karyawan tidak produktif terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa *Toxic workplace environment* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja seperti yang dilakukan oleh (Balqist et al., 2023).

H2 : *Emotional exhaustion* berpengaruh positif terhadap *Individual Performance*

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa *Emotional exhaustion* berpengaruh cukup besar dan positif terhadap IP. Yang berarti kelelahan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan perempuan gen Z. Hal ini dikarenakan pekerja yang kelelahan secara emosional sering kali merasa tidak berdaya, kehilangan harga diri, dan merasa kurang berprestasi (Cordes et al., 2014). Bagi karyawan perempuan gen Z PT Sinar Murni Indoprinting, tekanan yang disebabkan oleh tingginya pencapaian target yang harus dipenuhi membuat mereka lelah baik secara fisik maupun non fisik. Hal ini wajar terjadi di lingkungan kerja, namun bagi karyawan gen Z, hal tersebut secara tidak langsung berpengaruh pada mental health mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang menyatakan *Emotional exhaustion* berpengaruh positif dan signifikan seperti yang dilakukan oleh (Kinanti, 2020).

H3 : *Toxic Workplace Environment* terhadap *Individual Performance* diperlemah oleh *Workplace Spirituality*

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa *Toxic workplace environment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap IP yang diperlemah oleh *Workplace Spirituality*. Seperti yang kita ketahui gen Z merupakan generasi “the realistic” dimana mereka cenderung lebih realistis dan analitis dibandingkan generasi sebelumnya dalam mengambil keputusan (Sakitri, 2020). Hal ini berlaku juga pada karyawan perempuan PT Sinar Murni Indoprinting yang secara realistis memiliki spiritualitas ditempat kerja dengan mengabaikan hal-hal *toxic* demi bisa memenuhi kebutuhan mereka. Temuan ini sama halnya dengan penelitian (Carlo et

al., 2020) yang mengungkapkan spiritualitas ditempat kerja memediasi kinerja individu, dimana spiritualitas ditempat kerja berperan untuk memperkuat hubungan karyawan perempuan gen Z, dikarenakan memiliki konsistensi antara keyakinan individu dan nilai-nilai organisasi (Aboobaker et al., 2021).

H4 : *Emotional exhaustion* terhadap *Individual Performance* diperlemah oleh *Workplace Spirituality*

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa variabel *Emotional exhaustion* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap IP yang diperlemah oleh *Workplace Spirituality*. Hasil ini menunjukkan bahwa *Emotional exhaustion* terhadap IP tidak mampu diperkuat oleh *Workplace Spirituality*. *Workplace Spirituality* dapat membantu penurunan kinerja ketika karyawan perempuan gen Z mengalami kelelahan emosional akibat beban kerja berlebih. Dalam hal ini, karyawan perempuan gen Z PT Sinar Murni Indoprinting meskipun mengalami kelelahan emosional, namun dengan adanya spiritualitas ditempat kerja mampu mendorong karyawan untuk menemukan makna dan tujuan dalam bekerja sehingga kinerja akan mampu ditingkatkan sehingga mencapai kepuasan (Pranata Putri, 2016). Penelitian ini selaras dengan (Lestari, 2021) yang menunjukkan hasil *Workplace Spirituality* berpengaruh signifikan negatif terhadap IP.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *Toxic Workplace Environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Individual Performance*. Meskipun faktor kondisi lingkungan kerja tidak menyenangkan sehingga muncul ketidakpuasan dalam bekerja, namun bagi karyawan perempuan gen Z bukan berarti hal tersebut dapat menurunkan pengaruhnya terhadap kinerja individu. Selain itu, *Emotional exhaustion* dalam diri karyawan menimbulkan rasa cemas untuk pergi bekerja dan mengembangkan rasa frustrasi karena ketidakmampuan mereka menunjukkan antusiasme dan minat terhadap pekerjaan mereka. *Workplace Spirituality* mendiskreditkan tingginya kesenjangan sosial akibat lingkungan *toxic* dan rasa frustrasi akibat kelelahan emosional sehingga dapat melemahkan pengaruh *Toxic Workplace Environment* dan *Emotional exhaustion* terhadap *Individual Performance*.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada sampel dan faktor lain yang belum diteliti. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mengambil topik kesehatan mental yang menggambarkan keadaan mental individu, yang meliputi kesehatan emosional, psikologis, dan sosial.

DAFTAR RUJUKAN

- Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2021). *Workplace Spirituality and employee loyalty: an empirical investigation among millennials in India. January 2020*. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2018-0089>
- Balqist, J., Ramdan, A. M., & Nurmala, R. (2023). *Dampak Tekanan Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Toxic Terhadap Kinerja Karyawan*. 13(2), 50–61.
- Carlo, A. De, Corso, L. D., Carluccio, F., Colledani, D., & Falco, A. (2020). *Positive Supervisor Behaviors and Employee Performance: The Serial Mediation of Workplace Spirituality and Work Engagement*. 11(July). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01834>
- Chen, H., Richard, O. C., Boncoeur, O. D., & Ford, D. L. (2020). Work engagement , *Emotional exhaustion* , and counterproductive work behavior. *Journal of Business Research*, 114(April 2019), 30–41. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.025>
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W., & Cordes, C. L. (2014). *A Review and an Integration of Research on Job Burnout*. 18(4), 621–656.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2015). *Toward a Science of Workplace Spirituality*. August.
- Hair, J. F. (2018). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Kinanti, N. D. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Emotional exhaustion, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar Lampung*. 5, 1–9.
- Koch, A. K., & Adler, M. (2018). *Emotional exhaustion and innovation in the workplace — a longitudinal study*. 524–538.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., & Lerner, D. (2016). *Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire*. 53, 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Lachowicz, M. J., Preacher, K. J., & Kelley, K. (2018). *A Novel Measure of Effect Size for Mediation Analysis*. 23(2), 244–261.
- Lestari, D. A. (2021). *Pengaruh work family conflict dan Emotional exhaustion terhadap kinerja perawat wanita melalui organizational commitment pada rumah sakit petrokimia gresik*. 9(2019), 167–181.
- Pranata Putri, R. B. (2016). *Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Dan Pemberdayaan*

Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening.

- Pujianto, W. E., & Larasati, A. L. (2022). *Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi dengan Model Blue Ocean Leadership melalui Dimensi Spiritual*. 8(2), 179–193.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). *How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing*.
- Sakitri, G. (2020). “*Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi !.*” 1995(2018), 1–10.
- Syihabuddin, A., Fathoni, A., Pujianto, W. E., Nahdlatul, U., & Sidoarjo, U. (2024). *Perceived Organizational Support And Well-Being To Individual Performance : Mediation Effect Of Organizational Citizenship Behaviour Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Individu : Efek Mediasi Dari Perilaku Kewargaan Organisasi*. 5(1), 567–586.
- Tannehill, D. B., Serapiglia, C. P., Guiler, J. K., & Sharp, J. (2018). *Reaching and Retaining the Next Generation: Adapting to the Expectations of Gen Z in the Classroom*. 16(3).
- Widadi, B., Setiawan, I., Negara, M., & Savitri, F. M. (2019). *Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dengan Interrelationship Diagram (studi kasus di stikes harapan bangsa purwokerto)*. 17(2), 201–214.