

SINERGI *WORK LIFE BALANCE* DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN RITEL JAKARTA

Dellia Mila Vernia

Prodi Manajemen Ritel, Universitas Indraprasta PGRI

*Corresponding email: delliamilavernia@gmail.com

ABSTRAK- SDM adalah kunci utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan karena SDM yang merencanakan, melakukan kegiatan, dan mengontrol proses aktivitas. Untuk menjalankan kegiatan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang handal, artinya memiliki pengetahuan serta kemampuan baik keterampilan interpersonal maupun teknis, khususnya dalam manajemen penjualan ritel. Studi ini melibatkan 99 pegawai yang memenuhi kuesioner survei dengan pendekatan SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* di tempat kerja tidak secara signifikan memengaruhi *work life balance*, dan *work life balance* juga tidak secara signifikan memengaruhi kinerja. Namun, *workplace spirituality* di tempat kerja memang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, meskipun pengaruhnya terhadap kinerja melalui perspektif *worklife balance* tidaklah signifikan.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Workplace Spirituality, Kinerja Karyawan, Perusahaan Ritel*

ABSTRACT- Human resources are the main key in running company activities because they plan, carry out activities, and control the activity process. To carry out company activities, reliable human resources are needed, meaning they have knowledge and abilities, both interpersonal and technical skills, especially in retail sales management. This study involved 99 employees who completed a survey questionnaire using the SEM PLS approach. The results of this study indicate that *workplace spirituality* in the workplace does not significantly affect *work-life balance*, and *work-life balance* also does not significantly affect performance. However, *workplace spirituality* in the workplace does have an important role in improving performance, although its influence on performance through a *work-life balance* perspective is not significant.

Keywords: *Work Life Balance, Workplace Spirituality, Employee Performance, Retail Companies*

PENDAHULUAN

Untuk mencapai visi dan misi, setiap perusahaan memerlukan berbagai sumber daya, seperti tenaga kerja, modal, peralatan, dan teknologi. Di antara semua ini, SDM (Sumber Daya Manusia) adalah aset yang paling vital dan berharga, baik untuk perusahaan formal maupun non-formal, serta yang berorientasi profit maupun non-profit. SDM adalah faktor utama yang menentukan operasi perusahaan karena SDM yang merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan semua aktivitas. Oleh karena itu, manajemen SDM yang optimal sangat penting

untuk memastikan bahwa karyawan memberikan hasil kerja maksimal dan meminimalkan turnover dalam perusahaan.

Dalam era persaingan yang sangat ketat akibat globalisasi saat ini, perusahaan harus mengelola SDM mereka secara efektif untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Salah satu masalah terbesar yang dihadapi organisasi adalah niat turnover yang tinggi, atau keinginan karyawan untuk pergi. Fenomena ini menjadi perhatian serius bagi praktisi dan peneliti manajemen SDM karena dampaknya yang signifikan terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

Untuk bertahan dan sukses dalam kondisi pasar yang kompetitif, produsen harus sangat berhati-hati dalam membangun keunggulan sebelum memasuki pasar target. Kunci utama untuk mencapainya adalah SDM yang unggul, yang tidak hanya handal dan memiliki potensi, tetapi juga memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap keberlangsungan perusahaan, terutama dalam bisnis ritel. Bisnis ritel memiliki karakteristik manajemen yang unik dan berbeda secara signifikan dari jenis perusahaan lainnya secara umum. Oleh karena itu, peran SDM sangat penting dalam mengelola bisnis ini. SDM harus siap dengan pengetahuan dan keterampilan yang komprehensif, baik keterampilan lunak maupun keras, terutama dalam manajemen penjualan ritel. Selain itu, SDM juga harus memiliki kepekaan tinggi dalam melihat peluang untuk mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk bertahan dan bersaing di industri ritel yang dinamis.

Pertumbuhan minimarket di Indonesia dari tahun 2020 hingga 2025 menunjukkan tren meningkat, meskipun ada fluktuasi di beberapa tahun. Secara umum, jumlah outlet minimarket meningkat, terutama untuk pemain utama seperti Indomaret dan Alfamart. Pada tahun 2020 terdapat 2133 unit usaha ritel (BPS 2020). Sementara itu, pada pertengahan 2025, diproyeksikan akan ada peningkatan 16 hingga 20% (Aprindo, 2025).

Perbedaan yang mencolok dalam jam kerja di bisnis ritel menunjukkan betapa krusialnya peran SDM bagi keberlangsungan perusahaan. Jika bisnis ini mengalami penurunan, baik dalam hal manajemen maupun, yang paling penting, omset penjualan, fokus perbaikan harus diarahkan pada manajemen SDM. Ini sangat penting karena, pada dasarnya, setiap perusahaan memiliki tujuan dan harapan yang seragam: untuk memperoleh keuntungan jangka panjang agar dapat memastikan perkembangan dan stabilitas perusahaan yang dikelola (Mulyana, 2010).

Keberadaan ritel modern memiliki dampak signifikan bagi produsen, perusahaan, dan pemerintah. Untuk produsen dan perusahaan, ritel modern berfungsi sebagai katalisator untuk meningkatkan kapasitas pemasaran distributor dan pihak terkait lainnya. Namun, dari perspektif persaingan bisnis, ini merugikan peritel kecil. Di sisi lain, kemunculan ritel modern memiliki dampak positif bagi pemerintah, terutama dalam meningkatkan pendapatan per kapita. Seiring waktu, ritel modern terus tumbuh pesat, memicu persaingan bisnis yang semakin ketat. Kondisi ini muncul karena ritel modern kini cenderung menjadi sarana relaksasi yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat perkotaan. Aksesnya yang mudah tanpa mengorbankan banyak waktu, ditambah dengan kenyamanan yang ditawarkannya untuk kegiatan membeli dan menjual, menjadikannya pilihan utama (Japarianto, 2010).

Seiring dengan munculnya industri ritel baru, konsumen kini memiliki kebebasan untuk membeli barang yang sama dari berbagai peritel yang berbeda. Ambil contoh, bagaimana hypermarket berhasil menekan keberadaan supermarket dalam industri ritel barang. Fenomena ini menunjukkan peningkatan konsentrasi industri; seiring bertambahnya industri ritel, jumlah pesaing di setiap industri cenderung meningkat tajam. Konsekuensi logisnya adalah banyak peritel terpaksa gulung tikar dari industri sebagai akibat langsung dari persaingan yang semakin ketat.

Dari sudut pandang karyawan, keseimbangan kerja-hidup mengacu pada kemampuan seseorang untuk menangani tugas pekerjaan dan komitmen pribadi, seperti keluarganya (Asepta Uki Yonda, 2017). Sebaliknya, dari perspektif perusahaan, keseimbangan kerja-hidup adalah tantangan dalam membangun budaya yang memungkinkan karyawan tetap fokus pada pekerjaan saat berada di tempat kerja (Mardiani & Widiy).

KAJIAN TEORI

Keseimbangan Kerja-Hidup (WLB)

Keseimbangan kerja-hidup dipahami sebagai perasaan seseorang tentang seberapa baik tugas pekerjaan mereka dan kehidupan pribadi mereka cocok bersama dengan cara yang memuaskan (Kalliath & Brough, 2008). Selain itu, (Mehta, 2014) juga menjelaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berkaitan dengan seberapa baik seseorang dapat menjaga level yang sehat antara apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah dan apa yang mereka lakukan dalam kehidupan pribadi mereka. Tujuannya adalah agar individu dapat tetap dinamis dan kompetitif di tempat kerja, sambil menjaga kehidupan rumah tangga yang sehat

dan bahagia, dengan semua kenyamanan yang diperlukan. Ini penting untuk dicapai terlepas dari stres kerja dan berbagai aktivitas yang tidak berhenti yang membutuhkan waktu dan perhatian.

Istilah keseimbangan antara kerja dan kehidupan merujuk pada tingkat di mana individu berhasil berpartisipasi dan mendapatkan kepuasan dari kehidupan pribadi dan profesional mereka, memastikan bahwa kedua pilar ini tidak menciptakan konflik. Menurut Delecta (dikutip dalam Hafid, 2017), ini melibatkan kapasitas seseorang untuk menangani kebutuhan pribadi dan tugas pekerjaan mereka secara efektif dengan cara yang mempromosikan kesejahteraan. (Fisher et al., 2009) juga menelaah berbagai aspek dalam mempertahankan harmoni antara kehidupan profesional dan pribadi. Ini termasuk: 1) Interferensi Pekerjaan dalam Kehidupan Pribadi (WIPL), yang mengukur seberapa banyak pekerjaan mengganggu waktu pribadi seseorang; 2) Dampak Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan (PLIW), mengevaluasi sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mempengaruhi pekerjaan mereka; 3) Peningkatan Kehidupan Pribadi melalui Pekerjaan (PLEW), yang menunjukkan cara-cara di mana kehidupan pribadi seseorang dapat memberikan dampak positif pada output profesional mereka; dan 4) Peningkatan Pekerjaan melalui Kehidupan Pribadi (WEPL), yang menyoroti cara-cara pekerjaan dapat memperkaya atau meningkatkan pengalaman pribadi individu (Lukmiati et al., 2020).

Spiritualitas di Tempat Kerja

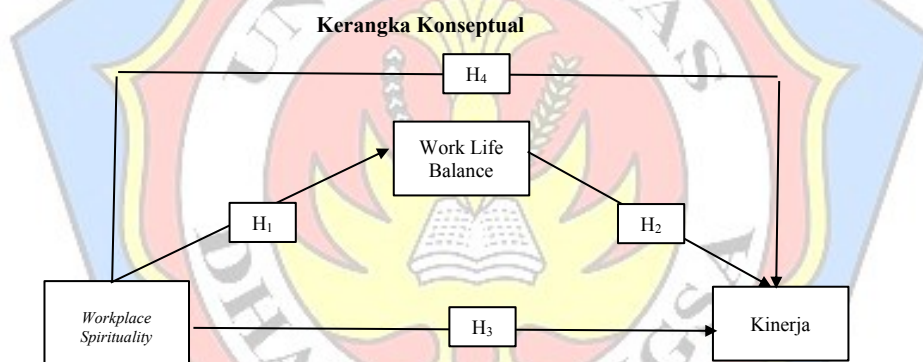
Gagasan spiritualitas di tempat kerja berfokus pada pengakuan bahwa individu memiliki keberadaan batin yang dapat didukung dan diperbaiki melalui pengalaman kerja yang signifikan dalam lingkungan komunal (Robbins dan Judge, 2015). Ini berarti bahwa perusahaan yang menciptakan budaya spiritual meyakini bahwa setiap orang memiliki jiwa dan pikiran. Organisasi-organisasi ini juga memahami bahwa orang ingin menemukan makna dalam pekerjaan mereka, menikmati keterhubungan dengan orang lain, dan merasa bahwa mereka termasuk dalam suatu kelompok (Marwan et al, 2019).

Spiritualitas di tempat kerja, seperti yang dicatat oleh Schutte (2016), sering kali bingung dengan religiositas. Namun, (Wahyu Hidayati et al., 2021) menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak selalu melibatkan hubungan religius, tetapi berakar pada nilai-nilai dan filosofi personal. Dalam arti yang lebih luas, spiritualitas di tempat kerja tidak hanya terkait dengan agama seseorang, tetapi juga dapat berfungsi sebagai *platform* bagi individu untuk mengekspresikan keyakinan religius mereka di tempat kerja. Oleh karena itu,

spiritualitas di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai kesempatan bagi individu untuk mengekspresikan berbagai aspek kepribadian mereka di dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang menggunakan pendekatan PLS adalah metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini. Kuesioner *online* digunakan untuk mengumpulkan data primer untuk investigasi ini. Model kinerja karyawan yang didasarkan pada spiritualitas di tempat kerja yang dimediasi oleh kebijakan keseimbangan kerja-hidup menjadi pokok bahasan utama dalam studi ini. Sebanyak 99 responden, karyawan dari usaha ritel di Jakarta, telah menyelesaikan survei menggunakan *Google Forms* untuk penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Setelah mengidentifikasi masalah dengan jelas, langkah selanjutnya adalah membuat hipotesis penelitian. Hipotesis untuk penelitian ini adalah:

- Spiritualitas di tempat kerja berkontribusi positif terhadap keseimbangan kerja-hidup.
- Keseimbangan kerja-hidup berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.
- Spiritualitas di tempat kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.
- Spiritualitas di tempat kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keseimbangan kerja-hidup.

HASIL DAN PEMBAHASAN

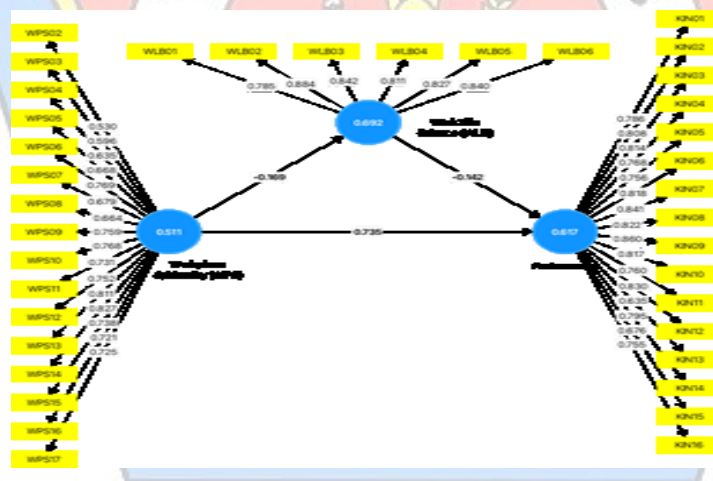
Analisis Statistik Verifikatif

Verifikasi ini berkaitan dengan pembuatan model persamaan struktural yang akan digunakan untuk menguji hipotesis melalui PLS-SEM. Pendekatan PLS-SEM berguna untuk memodelkan skenario yang rumit dengan beberapa faktor, variabel indikator, dan interaksi di antara mereka, seperti yang dinyatakan oleh Hair et al (2019). Data tidak harus mematuhi pedoman distribusi tertentu. Proses pembangunan model PLS-SEM dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0.

Pengujian Model Luar (Model Pengukuran)

Validitas Konvergen

Validitas konvergen berfungsi sebagai penilaian validitas konstruk. Umumnya diterima bahwa sebuah indikator menunjukkan validitas yang cukup ketika faktor loading-nya melebihi 0,70 (Hair et al, 2017). Data di bawah ini mewakili output pengujian model awal, yang diperoleh dari estimasi yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0.



Gambar 2. Output Pengujian Model Awal

Tabel. 1 Loading Faktor

Konstruk	Loading Factor
KIN01 <- performance	0,79
KIN02 <- performance	0,81
KIN03 <- performance	0,81
KIN04 <- performance	0,77
KIN05 <- performance	0,76
KIN06 <- performance	0,82
KIN07 <- performance	0,84
KIN08 <- performance	0,82
KIN09 <- performance	0,86
KIN10 <- performance	0,82
KIN11 <- performance	0,76
KIN12 <- performance	0,83
KIN14 <- performance	0,79
KIN16 <- performance	0,75
WLB01 <- Work Life Balance	0,79
WLB02 <- Work Life Balance	0,88
WLB03 <- Work Life Balance	0,84
WLB04 <- Work Life Balance	0,81
WLB05 <- Work Life Balance	0,83
WLB06 <- Work Life Balance	0,84
WPS06 <- Workplace Spirituality	0,77
WPS09 <- Workplace Spirituality	0,76
WPS10 <- Workplace Spirituality	0,77
WPS11 <- Workplace Spirituality	0,73
WPS12 <- Workplace Spirituality	0,75
WPS13 <- Workplace Spirituality	0,81
WPS14 <- Workplace Spirituality	0,83
WPS15 <- Workplace Spirituality	0,74
WPS16 <- Workplace Spirituality	0,72
WPS17 <- Workplace Spirituality	0,72

Tabel 1 menampilkan skor loading faktor untuk setiap konstruk yang terkait dengan variabel yang dimaksud. Data dalam tabel jelas menunjukkan bahwa semua skor loading faktor di atas ambang 0,70. Ini menunjukkan bahwa penelitian memiliki validitas yang kuat terkait dengan setiap konstruk individual. Selanjutnya, dilakukan pengujian AVE untuk lebih membuktikan hasil validitas konvergen. Skor AVE di atas 0,5 merupakan indikator bahwa konstruk yang digunakan dalam penelitian adalah sah: seperti yang diargumentasikan oleh Hair et al (2019). Berikut adalah ringkasan Analisis Varian Rata-rata yang dilakukan di perangkat lunak PLS 3.0:

Tabel 2. Rata-rata Varians yang Diekstraksi.

Laten	Average Variance Extracted (AVE)	R kritis	Kriteria (AVE ≥ 0.5)
Performance	0,62	0,5	Valid
Work Life Balance	0,69	0,5	Valid
Workplace Spirituality	0,51	0,5	Valid

Hasil validitas konvergen, diukur melalui metrik rata-rata varians yang diekstraksi dan ditampilkan dalam Tabel 2, dijelaskan di sini. Data menunjukkan bahwa nilai AVE untuk masing-masing variabel tidak teramati lebih besar dari 0,5. Nilai rata-rata varians yang

diekstraksi menunjukkan validitas konvergen yang kuat di antara indikator-indikator yang membentuk konstruk tidak teramati.

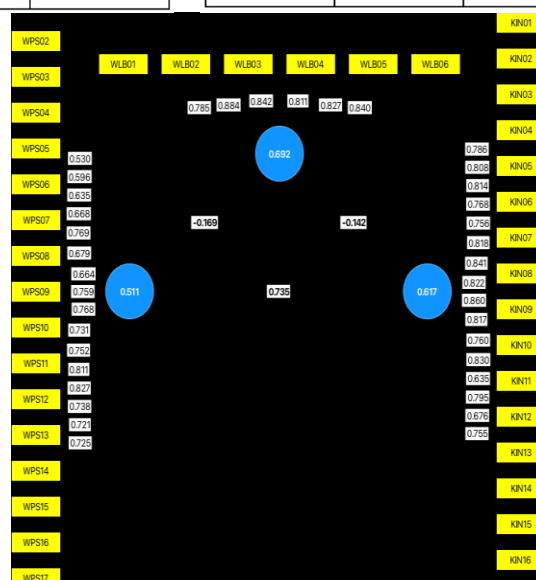
Pengujian Validitas Diskriminan

Nilai cross loading dapat digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Hubungan sebuah ukuran dengan konstruk terkait harus lebih kuat daripada hubungannya dengan konstruk lainnya, menurut Fornell dan Larcker (1981), yang dikutip dalam Ghozali (2014). Di bawah ini adalah hasil pengujian validitas diskriminan yang dihasilkan oleh Smart PLS 3.0.

Tabel 3 Validitas Diskriminan.

Konstruk	Performance	WLB	WPS
KIN01	0,79	-0,25	0,57
KIN02	0,81	-0,17	0,62
KIN03	0,81	-0,26	0,58
KIN04	0,77	-0,27	0,54
KIN05	0,76	-0,17	0,57
KIN06	0,82	-0,20	0,66
KIN07	0,84	-0,27	0,63
KIN08	0,82	-0,19	0,63
KIN09	0,86	-0,14	0,64
KIN10	0,82	-0,21	0,62
KIN11	0,76	-0,14	0,57
KIN12	0,83	-0,22	0,60
KIN14	0,64	-0,23	0,46
KIN16	0,79	-0,25	0,59
WLB01	-0,25	0,79	-0,25
WLB02	-0,24	0,88	-0,13

Konstruk	Performance	WLB	WPS
WLB03	-0,2	0,84	-0,15
WLB04	-0,21	0,81	-0,07
WLB05	-0,23	0,83	-0,08
WLB06	-0,18	0,84	-0,09
WPS02	0,27	-0,03	0,53
WPS03	0,36	-0,18	0,6
WPS04	0,49	-0,16	0,63
WPS05	0,46	-0,13	0,67
WPS06	0,45	-0,14	0,77
WPS07	0,51	-0,11	0,68
WPS08	0,56	-0,14	0,66
WPS09	0,68	-0,11	0,76
WPS10	0,64	-0,11	0,77
WPS11	0,49	-0,07	0,73
WPS12	0,49	-0,18	0,75
WPS13	0,63	-0,06	0,81
WPS14	0,69	-0,13	0,83
WPS15	0,66	-0,14	0,74
WPS16	0,55	-0,15	0,72
WPS17	0,49	-0,11	0,72



Tabel 3. Square

	R Square	Strong relation
Performance	0,60	Moderate
Work Life Balance	0,03	Weak

Menurut perhitungan yang disebutkan sebelumnya, dipahami bahwa angka Q kuadrat melebihi 0, yang berarti data yang diamati cocok dengan baik dan akurat, sehingga menunjukkan bahwa model dapat memprediksi hasil secara efektif. Ini menunjukkan bahwa 0,850 atau 85,0% mencerminkan dampak relatif model struktural dalam menilai pengamatan untuk variabel laten endogen, sementara 15% mewakili kesalahan dalam model. Menurut Kock, N. (2016), dengan tingkat kepercayaan 95% (alpha 5%), dua arah, nilai tabel t diperoleh sebagai berikut:

1. Jika statistik t melebihi 1,96, sebagai tolok ukur yang digunakan untuk menilai efek langsung, hipotesis nol ditolak, dan hipotesis alternatif diterima.
2. Sebaliknya, ketika statistik t tetap di bawah 1,96, yang diterapkan dalam konteks efek langsung, hipotesis nol ditegakkan, dan hipotesis alternatif ditolak.

Tingkat signifikansi di antara variabel yang dianalisis ditunjukkan oleh nilai yang ditampilkan pada panah yang menghubungkan satu variabel dengan variabel yang menjadi target.

1. Dampak Spiritualitas di Tempat Kerja pada Keseimbangan Kerja-Hidup

Hipotesis penelitian pertama mengusulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup. Dari proposisi ini, hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

H0: Spiritualitas di tempat kerja tidak secara signifikan mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup;

H1: Spiritualitas di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup.

Selanjutnya, sejalan dengan hipotesis di atas, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan teknik bootstrapping melalui perangkat lunak Smart PLS.

1. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Keseimbangan Kerja-Hidup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja-hidup. Hasil ini sejalan dengan banyak upaya penelitian lainnya. Berbagai studi menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan keseimbangan kerja-hidup (Ojobu, 2024). Hasil studi lain (Jin dan Lee, 2020) lebih memperkuat hal ini, menunjukkan hubungan yang dapat dibalik atau secara signifikan negatif antara spiritualitas di tempat kerja dan keseimbangan kerja-hidup. Namun, temuan dari penelitian ini bertentangan dengan (Anupama, 2021) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja secara signifikan meningkatkan keseimbangan kerja-hidup.

2. Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup tidak berdampak signifikan terhadap kinerja. Akibatnya, kinerja karyawan di perusahaan ritel tidak dipengaruhi oleh keseimbangan kerja-hidup yang ada di organisasi. Hasil studi sebelumnya oleh (Khrisnan, 2018), (Herlambang, 2019), (Rani, 2019), dan (Thamrin, 2020) konsisten dengan hal ini. Namun, temuan penelitian ini bertentangan dengan bukti yang menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan (Johari, 2018) dan (Anyim, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup sangat meningkatkan kinerja karyawan (Soomro, 2018).

3. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja

Karyawan dengan rasa spiritualitas di tempat kerja yang kuat akan menunjukkan kinerja pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki rasa spiritualitas yang lemah. Ini menunjukkan bahwa meningkatkan spiritualitas di tempat kerja dapat membantu karyawan menemukan makna dalam pekerjaan mereka, yang menghasilkan upaya yang lebih besar dari mereka. Menurut teori Maslow, spiritualitas di tempat kerja dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mencapai potensi terbaik dan menjadi versi terbaik dari diri sendiri. Temuan penelitian ini didukung oleh (Shanafelt, 2020) dan (Duchon dan Plowman, 2021) yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan, keduanya sangat penting untuk kinerja. Ini juga sejalan dengan (Hartini, 2024), (Shubangi, 2020), dan (Layla et al, 2020). Namun, temuan penelitian ini tidak sejalan dengan (Astuti, 2020) yang mengklaim bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja (Widiyarto, S.,dkk. 2023).

4. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Keseimbangan Kerja-Hidup

Aspek khas dari penelitian ini adalah hipotesis kesimpulan, terutama yang keempat, yang mengusulkan bahwa hasil studi menunjukkan spiritualitas di tempat kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja, karena dipengaruhi oleh keseimbangan kerja-hidup. Sementara itu, temuan dari penelitian tambahan menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup (Anupama, 2021). Selain itu, temuan dari penelitian lain menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup berpengaruh positif terhadap kinerja (Witari, 2021). Di sisi lain, penelitian oleh (Cindra dan Artha, 2021) menunjukkan adanya korelasi positif antara spiritualitas di tempat kerja dan kinerja. Namun, penelitian oleh (Siregar, 2023) menunjukkan bahwa secara parsial, spiritualitas tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Sholikhah (2023) dengan judul "Peran Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sakha Boutique Ponorogo" menyatakan bahwa spiritualitas tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya dampak dari kegiatan spiritualitas dalam meningkatkan kinerja, karena komponen batin, makna dan tujuan dalam pekerjaan, serta rasa keterhubungan belum sepenuhnya mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Menurut hasil penelitian dan diskusi yang dilakukan, kesimpulan yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Spiritualitas di tempat kerja tidak secara signifikan mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan.
2. Keseimbangan kerja-hidup tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja.
3. Spiritualitas di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja.
4. Spiritualitas di tempat kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, L., Yogatama, M., & Widyarini, N. (2015). *Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis* (Vol. 42, Issue 1).
- Achdiat, M., Liberna, H., Rizkiyah, N., Nurisman, H., Widiyarto, S., Suprpto, H. A., ... & Saring, S. (2025). Integrating Design Thinking into Entrepreneurship Education: A

- Learning Framework for Vocational High School Students. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 17(1), 1102-1111.
- Asepta Uki Yonda, M. S. (2017). Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Telkomsel Tbk branch Malang. *Jurnal Jibeka*.
- Astuti, R. J., Maryati, T., & Harsono, M. (2020). The Effect of Workplace Spirituality on Workplace Deviant Behavior and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1017–1026. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO12.1017>
- Fernanda, E., & Mubarak, A. (2023). Studi Kontribusi Workplace Spirituality terhadap Employee Well-Being pada Dosen Generasi Millennial. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2), 721–727. <https://doi.org/10.29313/bcps.v3i2.7325>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Japarianto, E. (2010). Analisa Faktor Type Hedonic Shopping Motivation dan Faktor Pembentuk Kepuasan Tourist Shopper di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12, 76–85. www.surabaya.go.id,
- Kalliath & Brough. (2008). Achieving work/life balance. *Healthcare Executive*, 14(3), 76. <https://doi.org/10.1017/s1833367200003230>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN STAFF PRODUKSI PT. MUARA TUNGGA CIBADAK-SUKABUMI. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 3).
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Mehta, P. (2014). ROLE OF PERSONALITY TRAITS IN BALANCING WORK-LIFE. *International Journal of Management*, 4. <https://www.researchgate.net/publication/351437480>
- Mulyana, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Oleh Mumuh Mulyana. *Ilmiah Ranggagading*, 10(2), 164–170.
- Ramadhani Wulandar Abizari, N. (2020). Analisis Penerapan Workplace Spirituality Dalam Peningkatan Kinerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Journal of Islamic Economic*, 2.
- Sastrohadiwiryo , B. Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Jakarta : Bumi Aksara.
- Shankar Pawar, B. (2019). *Employee Performance and Well-being; Leadership, Justice, Support, and Workplace Spirituality* (Taylor & Francis, Ed.; first). Routledge.
- Setyastanto, A. M., Leksono, A. W., Herawati, M., & Widiyanto, S. (2025). The Implementation of Digital and Financial Literacy to Improve Students' Entrepreneurial Skill. *Multidisciplinary Journal of Systemic and Innovative Research*, 2(2), 42-47.

- Shohib, M., & Hadi, C. (2020). Spiritualitas di Tempat Kerja dan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Cognicia*, 8(1), 10–24. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia>
- Sivakumar, V. (2018). *Investigating the Impacts of Workplace Spirituality on Ethical Climate*. *Investigating the Impact of Workplace Spirituality on Ethical Climate*. <https://www.researchgate.net/publication/358659508>
- Shopia, D. M., & Lestari, M. R. D. W. (2025). The Role of Mathematical Resilience in Critical Thinking Development Under PBL Models. *Prisma Sains: Jurnal Pengkajian Ilmu dan Pembelajaran Matematika dan IPA IKIP Mataram*, 13(3), 533-545.
- Suprpto, H. A., Widiyarto, S., Rizkiyah, N., Nurisman, H., Megayanti, W., Vernia, D. M., ... & Sumadyo, B. (2024). Introduction To Entrepreneurship Based on Ethnopedagogy in The Ngetau Tradition For Elementary School Students. *Studies in Learning and Teaching*, 5(3), 720-733.
- Vernia, D. M. (2024). Implementasi Knowledge Management Di Sales dan After Sales Service Honda Mobil Cabang X Jakarta. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11172-11179.
- Wahyu Hidayati, E., Sani Supriyanto, A., & Maharani Ekowati, V. (2021). *Management and Economics Journal Work Commitment as a Mediator of Work Environment Effect on Employee Performance*. 5(1). <https://doi.org/10.18860/mec-j.v5i1>
- Widiyarto, S., Vernia, D. M., Apriliyani, N. Y. A., Margiyanto, T., & Ulinuh, A. A. (2025). Sosialisasi Penerapan Konsep Manajemen Ritel Modern Dalam Usaha Kecil Menengah di Lingkungan Sekolah. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI*, 9(1), 14-20.
- Widiyarto, S., Hadi, I., Alifah, S., Saputri, N. L., Hamonangan, R. H., Damayanti, N., ... & Zeinora, Z. (2023). Peran Minat Baca dan Praktek Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Kewirausahaan Pada Siswa SMK di Kabupaten Bogor Jawa-Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 823-829.