
Peran *Work-life Balance* Memediasi Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Loyalitas Guru Era Kini

Ucu Musaropah¹, Rohimat Nurhasan², Hedi Cupiadi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Garut

¹24023121168@fekon.uniga.ac.id, ²rohimat.nurhasan@uniga.ac.id, ³hedi.cupiadi@uniga.ac.id

Diterima	14	Mei	2025
Disetujui	08	Juni	2025
Dipublish	08	Juni	2025

Abstract

Teacher commitment significantly contributes to improving educational quality. However, in today's context, preserving teacher commitment presents challenges due to several factors that require thorough exploration. This research intends to examine how work spirituality influences teacher commitment, while also considering the intermediary role of work-life balance. The methodology employed is both descriptive and causal, with data gathered from 86 civil servant (PNS) and contract (P3K) teachers at SMP Negeri Samarang Garut through a questionnaire survey. The data analysis method utilized is Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The findings indicate that work spirituality positively influences teacher loyalty, both directly and indirectly, with work-life balance serving as a mediator. The results suggest that the presence of work spirituality, characterized by meaningful work, can enhance the loyalty of teachers. Moreover, the involvement balance aspect of work-life balance has been found to further optimize teacher loyalty. This research offers both theoretical insights and practical implications for human resource management in educational institutions, with the goal of fostering a productive work atmosphere that supports teachers' work-life balance.

Keywords: *Workplace spirituality, Work-life balance, Teacher loyalty*

Abstrak

Loyalitas guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Namun, dalam konteks saat ini, menjaga komitmen guru menghadirkan tantangan karena beberapa faktor yang memerlukan eksplorasi menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana spiritualitas kerja mempengaruhi loyalitas guru, sementara juga mempertimbangkan peran mediasi *work-life balance*. Metodologi yang digunakan bersifat deskriptif dan kausalitas, dengan data yang dikumpulkan dari 86 guru pegawai negeri sipil (PNS) dan kontrak (P3K) di SMP Negeri Samarang Garut melalui survei kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Temuan menunjukkan bahwa spiritualitas kerja mempengaruhi loyalitas guru secara positif, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan *work-life balance* sebagai mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan spiritualitas kerja, yang ditandai dengan pekerjaan yang bermakna, dapat meningkatkan loyalitas guru. Selain itu, aspek keseimbangan keterlibatan dari *work-life balance* telah ditemukan untuk lebih mengoptimalkan loyalitas guru. Penelitian ini memberikan wawasan teoritis dan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, dengan tujuan untuk menumbuhkan suasana kerja produktif yang



mendukung *work-life balance* guru.

Kata kunci: *Spiritualitas kerja, Keseimbangan kehidupan kerja, Loyalitas Guru*



Pendahuluan

Setiap individu memiliki dorongan internal untuk mencari makna dalam pekerjaan yang dilakukannya. Spiritualitas kerja menjadi aspek yang penting dalam memperkuat keterhubungan dengan nilai-nilai luhur profesinya.

Menurut Milliman et al., (2018), Pawar (2016), serta (Ikhwan, 2019) dalam bukunya yang berjudul "*Spiritual Management, Teori, Konsep dan Penelitian*". Nilai spiritual kerja merujuk pada pandangan karyawan terhadap rasa kebersamaan (*sense of community*) menggambarkan hubungan positif dengan rekan kerja dan memiliki kerja sama yang baik saat bekerja, pekerjaan yang bermakna (*meaningful work transcendence*) yang menggambarkan makna terhadap pekerjaan dan memiliki persepsi terhadap pentingnya pekerjaan, keselarasan antara nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi dan yang diyakini oleh individu (*the congruence between the values held by the organization and the individual*) menggambarkan kesesuaian nilai antara organisasi dan individu dan kepuasan terhadap budaya yang ada dan makna positif pekerjaan (*positive organizational purpose*) yang menggambarkan dampak positif organisasi terhadap individu dan pengembangan individu didalam organisasi.

Loyalitas mencerminkan keterlibatan penuh dalam mencapai tujuan pekerjaan, ditandai dengan rasa tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, dan kesediaan untuk terus berkembang bersama lembaga. Menurut Izzati et al., (2024), dalam bukunya yang berjudul "Loyalitas Di Dunia Kerja" menyatakan loyalitas merupakan bentuk keterlibatan total individu dalam menggunakan tenaga, pikiran, dan waktu demi mencapai tujuan organisasi, yang tercermin dalam ketaatan yang mencerminkan kepatuhan terhadap organisasi dan konsistensi dalam menjalankan tugas,

kemudian tanggung jawab mencerminkan komitmen terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi dan juga kepedulian terhadap hasil pekerjaan, pengabdian mencerminkan dedikasi yang diberikan oleh individu terhadap organisasi dan komitmen dalam waktu yang panjang terhadap organisasi, dan kejujuran dalam pekerjaan.

Loyalitas tidak dapat diukur hanya dengan jawaban langsung, melainkan harus melalui suatu proses yang menggambarkan perjalanan karir seseorang dari awal hingga pencapaian yang diraih dalam pekerjaan. Menurut (Adhara et al., 2019) pada temuan penelitian yang berjudul "Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Tri Keeson Utama Garut" menunjukkan bahwa spiritualitas dalam bekerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Temuan tersebut dapat menegaskan bahwa spiritualitas kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk loyalitas karyawan, dengan mempengaruhi bagaimana individu memaknai pekerjaan dan berkontribusi pada tujuan organisasi.

Menurut (Adhara et al., 2023) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang" mengungkapkan bahwa spiritualitas di lingkungan kerja berperan secara signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut (Aboobaker, 2021) dalam analisisnya yang berjudul "*Workplace spirituality, well-being at work and employee loyalty in a gig economy: multi-group analysis across temporary vs permanent employment status*" yang menyatakan spiritualitas di lingkungan kerja



dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu tersebut membuktikan bahwa spiritualitas kerja memiliki pengaruh untuk mencakup bagaimana individu merasakan makna dari pekerjaannya serta bagaimana mereka mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Selain individu diharapkan untuk memberikan kontribusi sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Pemberian apresiasi oleh organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, merupakan faktor krusial dalam menunjang terciptanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tanggung jawab pekerjaan. Agar pegawai merasa mendapatkan keseimbangan antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya.

(Saputra & Masdupi, 2025) dalam bukunya yang berjudul "*Work-Life Balance di Dunia Kerja*" *work-life balance* diartikan sebagai kondisi ideal ketika individu dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui pengelolaan waktu yang efektif (*time balance*) yang diukur dengan pengaturan waktu antara di kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dan waktu untuk untuk keluarga dan teman, kemudian ketersediaan waktu untuk , keterlibatan yang seimbang dalam kedua peran (*involvement balance*) yang diukur melalui keterlibatan yang seimbang dalam pekerjaan dan juga kehidupan pribadi, serta kepuasan yang proporsional di antara keduanya (*satisfaction balance*) yang diukur melalui kepuasan terhadap keseimbangan kehidupan-pekerjaan dan memiliki dampak positif keseimbangan terhadap loyalitas dan kebahagiaan.

Menurut (Robbins & Judge, 2016) dalam buku yang berjudul "*Organizational Behavior*." Dalam studinya yang berjudul "*Work-Life Balance at R.G. & Company*" menegaskan bahwa keseimbangan antara

kehidupan kerja dan pribadi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan loyalitas pegawai dengan membentuk suasana kerja yang kondusif serta berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Ketika pegawai merasa kehidupan pribadi dan profesional mereka seimbang, mereka cenderung akan mengembangkan keterikatan dan komitmen yang kuat terhadap organisasi mereka.

Dalam konteks pendidikan modern, loyalitas guru menjadi kunci penting bagi keberhasilan institusi pendidikan sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional dan pribadi para guru. Spiritualitas kerja memberikan makna yang mendalam terhadap tugas mengajar, meningkatkan keterlibatan, dan membangun komitmen jangka panjang pada lembaga pendidikan. Loyalitas guru penting untuk pendidikan berkualitas, namun tantangan modern seperti tekanan kerja yang tinggi akibat kurikulum padat dan tugas administratif yang beragam dapat mengganggu *work-life balance* dan menurunkan loyalitas.

Khususnya guru yang berstatus PNS dan P3K memiliki peran strategis dalam membentuk generasi masa depan bangsa. Tuntutan profesionalisme yang tinggi serta beban kerja yang kompleks menuntut adanya loyalitas yang kuat dari para guru terhadap institusi tempat mereka mengabdikan. Loyalitas guru menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan pendidikan, karena guru yang loyal akan menjaga stabilitas internal sekolah dan memberikan pembelajaran yang konsisten serta berkualitas.

Selain itu, penelitian (Pratiwi *et al.*, 2024) yang berjudul "Hubungan *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan" Temuan penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan *work-life balance* yang optimal serta terciptanya



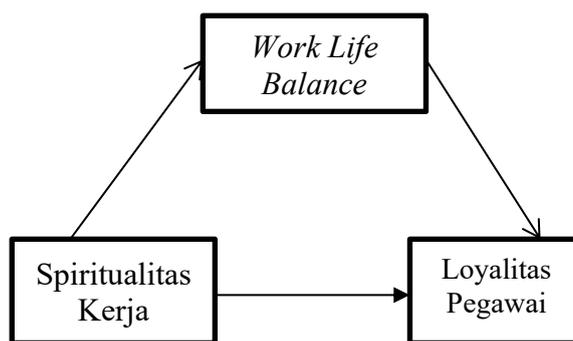
suasana kerja yang mendukung dapat mendorong peningkatan loyalitas karyawan. Namun, Penelitian yang menggabungkan spiritualitas kerja dan *work-life balance* sebagai faktor yang mempengaruhi loyalitas guru, khususnya pada guru SMP berstatus PNS dan P3K, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas guru, dengan mempertimbangkan peran *work-life balance* sebagai variabel mediasi.

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya pengaruh antara spiritualitas kerja, *work-life balance*, dan loyalitas individu, penelitian yang secara spesifik mengkaji peran mediasi *work-life balance* dalam hubungan tersebut pada konteks guru SMP di lingkungan sekolah negeri masih jarang ditemukan. Hal ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut yang perlu dieksplorasi demi memperkaya pemahaman teoretis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas tenaga pendidik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan tersebut dengan menganalisis bagaimana spiritualitas kerja mempengaruhi loyalitas guru melalui *work-life balance*. Dengan memahami berbagai faktor tersebut, pihak sekolah dapat menyusun langkah-langkah strategis yang lebih tepat guna dalam upaya meningkatkan loyalitas para tenaga pendidik.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan, baik dari teori maupun praktik, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah, guna menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung tercapainya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan bagi para guru.

Gambar 1. Model Konseptual Penelitian



Robbins & Judge (2016)

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kausalitas, dengan tujuan untuk menyajikan gambaran yang sistematis, akurat, dan faktual mengenai topik yang diteliti, khususnya dalam konteks guru di SMP Negeri Kecamatan Samarang Garut. Metode ini memanfaatkan data dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis secara statistik guna memperoleh pemahaman objektif dan terukur.

Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5 yang di ukur dengan skala data interval. Data tersebut diperoleh dari 86 guru di sekolah SMP Negeri Kecamatan Samarang Garut. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampel jenuh atau sensus, di mana setiap individu dalam populasi dijadikan sebagai sampel.

Gambaran karakteristik dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan profil singkat sampel untuk memahami konteks, bias dan pengaruh terhadap variabel, demi interpretasi dan generalisasi hasil yang lebih baik responden pada penelitian ini dilihat dari usia, lama berkerja, pendidikan terakhir, status kepegawaian. Karakteristik ini menjadi dasar penting dalam menilai relevansi temuan dengan kondisi nyata di lapangan dengan menunjukkan hasil sebagai berikut:



Tabel 1. Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 26	5	6%
27 - 42	28	32%
43 - 58	31	36%
59 - 68	23	26%
Jumlah	86	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa kelompok usia 43 - 58 tahun yang paling banyak mengajar di SMP Negeri Samarang Garut, sedangkan kelompok usia yang paling sedikit mengajar adalah kelompok usia < 26 tahun.

Tabel 2. Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	77	90%
S2	9	10%
Jumlah	86	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa guru di SMP Negeri Samarang Garut berpendidikan S1 (90%) sementara sisanya berpendidikan S2 (10%) dan menunjukkan dominasi kualifikasi sarjana di sekolah tersebut.

Tabel 3. Status Kepegawaian

Status	Jumlah	Persentase
PNS	54	63%
P3K	32	37%
Jumlah	86	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa guru SMP Negeri Samarang Garut (63%) memiliki

status kepegawaian PNS (Pegawai Negeri Sipil), dengan sisanya (37%) memiliki status kepegawaian P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), menunjukkan bahwa responden terdiri dari guru PNS dan P3K yang berpotensi memiliki perbedaan pengalaman kerja dan tanggung jawab administratif.

Penelitian ini menerapkan metode analisis data dengan pendekatan SEM-PLS (*Structural Equation Modeling - Partial Least Squares*) yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Pemilihan SEM-PLS didasarkan pada kemampuannya untuk memprediksi variabel laten serta mengidentifikasi indikator pembentuk dan pengaruhnya.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022) analisis deskriptif digunakan untuk memproses data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan data yang telah dikumpulkan apa adanya tanpa bertujuan untuk menarik kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi. Data yang telah terkumpul kemudian disajikan dalam tabel dan dianalisis secara deskriptif, dengan tujuan memberikan gambaran yang lebih jelas dan terperinci mengenai karakteristik data tersebut

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 86 responden, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian menunjukkan kecenderungan positif. Variabel spiritualitas kerja memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 4,25, dengan indikator tertinggi pada makna positif pekerjaan sebesar 4,41, yang menunjukkan bahwa guru merasa pekerjaannya memiliki kontribusi positif dan nilai luhur. Sebaliknya, indikator terendah adalah kerja sama saat bekerja sebesar 4,02,



yang mengindikasikan perlunya peningkatan dalam aspek kolaboratif antar rekan sejawat. Untuk variabel work-life balance, rata-rata keseluruhannya adalah 4,18, dengan indikator tertinggi yaitu keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi sebesar 4,24, dan indikator terendah adalah pengaturan waktu sebesar 4,15.

Hal ini menunjukkan bahwa guru relatif mampu terlibat secara aktif di dua peran, namun pengelolaan waktu masih menjadi tantangan yang lebih besar. Sementara itu, variabel loyalitas guru menunjukkan rata-rata tinggi sebesar 4,20, dengan dua indikator tertinggi yaitu kepatuhan terhadap aturan dan kepedulian terhadap hasil pekerjaan yang sama-sama mencatat nilai rata-rata 4,42. Indikator lainnya juga berada dalam kategori tinggi dan stabil, menunjukkan loyalitas guru yang kuat terhadap institusi. Secara umum, data ini memperlihatkan bahwa ketiga variabel spiritualitas kerja, work-life balance, dan loyalitas guru berada pada tingkat yang baik, dengan dimensi makna pekerjaan dan kepatuhan terhadap organisasi menjadi faktor dominan, sedangkan aspek kerja sama dan manajemen waktu perlu perhatian lebih lanjut.

Analisis Asosiatif

Menurut (Sugiono, 2017) analisis asosiatif adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Analisis asosiatif dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS, yang mencakup analisis *outer model* (model pengukuran) dan *inner model* (model struktural), dengan hasil data yang disajikan sebagai berikut:

Analisis Outer Model (Model Pengukuran)

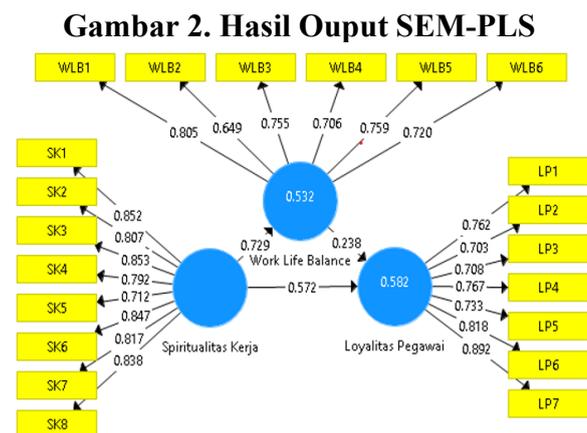
Menurut (Ghozali, 2015) Outer model atau model pengukuran digunakan untuk mengukur hubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikatornya. Model ini

bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator terhadap konstraknya. Analisis *outer model* dalam PLS-SEM mengevaluasi validitas (*konvergen dan diskriminan*) dan reliabilitas (indikator dan konstruk) pengukuran konstruk laten, memastikan indikator secara akurat dan konsisten.

Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Menurut Hair (2011) *validitas konvergen* dilakukan untuk menguji sejauh mana indikator-indikator dari suatu konstruk laten yang sama saling berkorelasi positif dan memiliki proporsi varians yang tinggi dijelaskan oleh konstruk tersebut dan dievaluasi dengan memeriksa *outer loadings*

Berikut merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan model PLS-SEM:



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dilihat pada Gambar 2 yang disajikan, dapat dilihat bahwa semua nilai dari setiap konstruk bernilai > 0.60 artinya bahwa setiap konstruk telah memiliki tingkat validitas yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memiliki tingkat validitas yang memadai karena telah memenuhi nilai *convergent validity* dan keseluruhan konstruk dapat diuji dan dilanjutkan.



Tabel 4. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Loyalitas Pegawai	0,595
Spiritualitas Kerja	0,666
<i>Work-life Balance</i>	0,539

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil analisis data yang tercantum pada tabel, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk adalah sebagai berikut: Loyalitas Pegawai sebesar 0,595, Spiritualitas Kerja sebesar 0,666 dan *Work-life balance* sebesar 0,539. Seluruh nilai AVE ini berada jauh di atas ambang batas minimum yang disarankan oleh Hair *et al.* (2021) yaitu 0,50. Hasil ini mengindikasikan bahwa lebih dari 50% varians indikator pada setiap konstruk dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut. Dengan kata lain, indikator-indikator dalam setiap konstruk memiliki proporsi varians yang tinggi yang dijelaskan oleh konstruk latennya.

Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator dalam setiap konstruk secara signifikan berkorelasi satu sama lain dan secara valid merepresentasikan konsep yang diukur. Korelasi ini menunjukkan bahwa setiap indikator saling mendukung dalam menggambarkan konstruk yang lebih luas, sehingga memperkuat keabsahan dan reliabilitas hasil penelitian.

Discriminant Validity

Menurut Ghazali (2016) Menyatakan bahwa *validitas diskriminan* diperlukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dalam model laten dapat dibedakan dengan variabel lainnya. Ini menunjukkan sejauh mana suatu konstruk secara empiris berbeda dengan konstruk lain yang secara teoritis tidak saling berhubungan.

Tabel 5. Hasil Uji *Fornell Larcker Criterion*

	Loyalitas Pegawai	Spiritualitas Kerja	<i>Work-life Balance</i>
Loyalitas Pegawai	0,771		
Spiritualitas Kerja	0,745	0,816	
<i>Work-life balance</i>	0,655	0,729	0,734

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil uji *Fornell-Larcker Criterion* pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model telah memenuhi syarat validitas diskriminan. Nilai akar kuadrat AVE dari masing-masing konstruk terbukti lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Loyalitas pegawai memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,771, yang lebih besar dari korelasinya dengan spiritualitas kerja (0,745) dan *work-life balance* (0,655).

Demikian pula, konstruk spiritualitas kerja menunjukkan nilai 0,816, melampaui korelasinya dengan *work-life balance* (0,729) dan loyalitas pegawai (0,745). Sementara itu, konstruk *work-life balance* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,734, lebih tinggi daripada korelasinya dengan spiritualitas kerja (0,729) dan loyalitas pegawai (0,655).

Sesuai dengan kriteria (Fornell, 1981) Validitas diskriminan dianggap terpenuhi jika nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)* lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang memadai, sehingga model pengukuran dapat dilanjutkan ke tahap analisis struktural berikutnya. Hal ini memastikan bahwa setiap konstruk dapat diidentifikasi secara jelas dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lainnya.



Composite Reliability

Menurut (Hair, 2017) menyatakan bahwa *Composite Reliability* memberikan estimasi yang lebih baik tentang reliabilitas konstruk dibandingkan dengan *Cronbach's Alpha* karena mempertimbangkan bobot (*outer loading*). Pengujian indikator bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator dalam suatu konstruk secara konsisten mengukur konsep yang sama, dengan standar yang disarankan adalah nilai di atas 0,70 dianggap dapat diterima.

Tabel 6. Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Loyalitas Pegawai	0,911
Spiritualitas Kerja	0,941
<i>Work-life balance</i>	0,875

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Analisis Composite Reliability menunjukkan bahwa konstruk Loyalitas Pegawai sebesar 0,911, Spiritualitas Kerja sebesar 0,941 dan *Work-life balance* sebesar 0,875 memiliki nilai reliabilitas internal yang sangat tinggi, jauh melebihi ambang batas 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur setiap konstruk secara konsisten merefleksikan konsep yang sama, memberikan bukti yang kuat mengenai keandalan pengukuran dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Loyalitas Pegawai	0,886	Reliabel
Spiritualitas Kerja	0,928	Reliabel
<i>Work-life Balance</i>	0,827	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*, semua konstruk dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, di mana loyalitas pegawai sebesar 0,886, spiritualitas kerja sebesar 0,928 dan *work-life balance* memiliki nilai 0,827. Reliabilitas yang umum diterima adalah 0,70, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model ini memiliki konsistensi internal yang cukup baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Analisis Inner Model (Model Struktural)

Menurut (Ghozali, 2015) analisis *inner model* bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara konstruk laten dalam model penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui arah, kekuatan, dan signifikansi pengaruh antar variabel, guna memvalidasi teori dan memahami pola hubungan yang ada

R-Square

R-Square bertujuan untuk mengukur sejauh mana varians dalam konstruk dependen dapat dijelaskan oleh konstruk prediktor dalam model struktural. Dengan kata lain, ini menunjukkan seberapa baik model yang dihipotesiskan mampu memprediksi atau menjelaskan variasi variabel akibat. Menurut (Ghozali, 2015) *R-square* adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin baik model struktural yang dibangun.

Tabel 8. Hasil Uji R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Loyalitas Pegawai	0,582	0,572
<i>Work-life Balance</i>	0,532	0,526

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)



Nilai *R Square* menunjukkan bahwa varians dalam loyalitas pegawai memiliki nilai *R Square* sebesar 58,2%, dengan *R Square Adjusted* sebesar 57,2%. Sementara itu *work-life balance* dapat dijelaskan sebesar 53,2%, dengan *R Square Adjusted* sebesar 52,6%.

Sementara itu, loyalitas pegawai memiliki nilai *R Square* yang lebih tinggi, mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan proporsi varians yang sangat besar dalam loyalitas pegawai setelah disesuaikan dengan jumlah dalam model. Berdasarkan nilai tersebut *R Square* termasuk ke dalam sedang atau moderat karena mampu menjelaskan sekitar 50% dari variasi.

F-Square

F-Square bertujuan menilai besarnya pengaruh (*effect size*) suatu konstruk prediktor terhadap konstruk dependen dalam model struktural. Ini membantu menentukan apakah pengaruh tersebut lemah, sedang, atau kuat, melengkapi informasi signifikansi statistik dari pengujian jalur.

Tabel 9. Hasil *F-Square*

	Loyalitas Pegawai	Spiritualitas Kerja	<i>Work-life Balance</i>
Loyalitas Pegawai			
Spiritualitas Kerja	0,366		1,136
<i>Work-life Balance</i>	0,064		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 9 hasil *F-Square* pengaruh langsung spiritualitas terhadap loyalitas pegawai sebesar 0,366, *work-life balance* terhadap loyalitas pegawai adalah sebesar 0,064, menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Sementara itu, spiritualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* sebesar 1,136

Dengan demikian, baik *work-life balance* maupun spiritualitas kerja secara langsung berkontribusi positif terhadap peningkatan loyalitas pegawai.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan menentukan apakah data sampel memberikan cukup bukti untuk menolak atau tidak menolak pernyataan tentang populasi. Prosesnya melibatkan perbandingan statistik uji dengan kriteria tertentu untuk membuat inferensi tentang populasi dan mendukung atau menolak klaim penelitian. Pengujian ini melalui *direct effect* dan *indirect effect* sebagai berikut:

Direct Effect

Direct Effect bertujuan untuk menguji dan mengukur pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model penelitian. Analisis ini bertujuan untuk menentukan arah (positif atau negatif), kekuatan (besar kecilnya koefisien jalur), dan signifikansi statistik dari pengaruh langsung tersebut.

Tabel 10. *Direct Effect*

	<i>Path Coefficient</i>	<i>P Values</i>
Spiritualitas Kerja -> Loyalitas Pegawai	0,572	0,000
Spiritualitas Kerja -> <i>Work-life Balance</i>	0,729	0,000
<i>Work-life Balance</i> -> Loyalitas Pegawai	0,238	0,021

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 10 hasil analisis koefisien jalur (*Path Coefficients*), terlihat bahwa seluruh hubungan langsung antar konstruk menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 0,000 (*p values* < 0,05).



Dengan menunjukkan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Spiritualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Koefisien Jalur = 0,572; p-value = 0,000).
- H2: Spiritualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* (Koefisien Jalur = 0,729; p-value = 0,000).
- H3: *Work-life balance* (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Koefisien Jalur = 0,238; p-value = 0,021).

Indirect Effect

Indirect Effect bertujuan untuk menguji dan mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui satu atau lebih variabel mediator. Analisis ini bertujuan untuk menentukan apakah pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen sepenuhnya atau sebagian disalurkan melalui variabel mediator.

Tabel 11. Indirect Effect

	<i>Specific Indirect Effects</i>	<i>P Values</i>
Spiritualitas Kerja -> <i>Work-life Balance</i> -> Loyalitas Pegawai	0,174	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 11 hasil analisis koefisien jalur (*Path Coefficients*), terlihat bahwa seluruh hubungan langsung antar konstruk menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dengan menunjukkan hipotesis sebagai berikut:

- H4: Spiritualitas kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui *work-life balance* sebagai variabel mediasi (Koefisien Jalur = 0,174; P values = 0,000).

Pembahasan

1. Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Spiritualitas kerja memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap peningkatan loyalitas guru, sebagaimana didukung oleh berbagai penelitian di bidang pendidikan. Guru yang merasakan adanya spiritual dalam pekerjaan mereka, seperti makna, tujuan, dan koneksi dengan nilai-nilai yang lebih tinggi, cenderung menunjukkan tingkat komitmen dan kesetiaan yang lebih besar terhadap profesi dan sekolah tempat mereka mengajar. Pekerjaan yang bernakna menjadi pendorong utama dalam meningkatkan loyalitas guru terkait spiritualitas kerja.

Studi oleh Rego et al., (2016) menunjukkan bahwa spiritualitas kerja memiliki hubungan positif dengan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas pegawai. Demikian pula, penelitian oleh (Pawar, 2017) mengemukakan bahwa makna dalam pekerjaan dan nilai spiritual meningkatkan keterlibatan dan dedikasi pegawai dalam jangka panjang. Dalam konteks pendidikan, studi oleh Ismail & Gunawan, (2021) menyatakan bahwa guru dengan spiritualitas kerja tinggi memiliki komitmen afektif yang kuat terhadap sekolah, terutama ketika nilai-nilai spiritual diakui secara institusional.

Penelitian lainnya oleh Bashir et al., (2023) juga mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa spiritualitas kerja meningkatkan loyalitas pegawai melalui penguatan nilai-nilai positif dan integritas



dalam hubungan kerja. Dalam konteks Indonesia, Susilo (2020) menyimpulkan bahwa spiritualitas kerja menjadi landasan penting dalam membangun loyalitas guru karena peran mereka dipandang tidak hanya sebagai pekerjaan, tetapi sebagai bentuk pengabdian moral dan religius.

2. Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap *Work-life balance*

Spiritualitas kerja, yang mencakup makna dan tujuan yang dirasakan guru dalam pekerjaan, memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan *work-life balance*. Ketika guru merasakan adanya keterhubungan dengan nilai-nilai spiritual di lingkungan kerja, hal ini dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keseimbangan kehidupan kerja. Dalam hal ini, pekerjaan yang bermakna menjadi fokus utama dalam membangun *work-life balance* yang positif di kalangan guru.

Penelitian oleh Pawar (2016) menunjukkan bahwa spiritualitas kerja, melalui dimensi makna dalam pekerjaan dan kesadaran transendental, berkontribusi positif dalam meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Sementara itu, studi oleh Van der Walt & Swanepoel, (2015) menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan emosional, yang secara tidak langsung meningkatkan *work-life balance*.

Penelitian terkini oleh Roof (2015) juga menegaskan bahwa ketika organisasi mendukung ekspresi nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan, hal tersebut berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, pengurangan

konflik peran, serta keseimbangan hidup yang lebih baik. Di konteks Indonesia, Susilo (2020) menemukan bahwa guru dengan tingkat spiritualitas kerja yang tinggi lebih mampu menyeimbangkan tuntutan profesional dan pribadi karena mereka memandang pekerjaan sebagai bentuk pengabdian dan ibadah.

3. Pengaruh *Work-life balance* terhadap Loyalitas Pegawai

Work-life balance, yang diartikan sebagai kemampuan guru untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, berpengaruh positif terhadap loyalitas guru di SMP Negeri Samarang Garut. Guru yang berhasil menyeimbangkan kedua aspek kehidupan tersebut cenderung lebih termotivasi dan setia pada profesi serta institusi tempat mereka mengajar. Kebijakan sekolah yang mendukung keseimbangan ini, terutama melalui *involment balance* yang mempertimbangkan kebutuhan guru di luar tugas mengajar, memegang peranan penting dalam meningkatkan loyalitas.

Penelitian sebelumnya oleh Haar et al., (2014) Menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan mempertahankan pegawai. Dan penelitian sebelumnya dalam sektor pendidikan di Garut pada temuan (Amalya, Nurhasan, & Oktaroza, 2025) menunjukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada sektor pendidikan di Garut. Demikian pula, pegawai yang merasakan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berkorelasi dengan tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dalam konteks Indonesia, penelitian oleh Pratiwi et al., (2024) hasil penelitian tersebut juga didukung oleh studi lain yang menyatakan bahwa work-



life balance memberikan dampak positif terhadap loyalitas pegawai, khususnya di sektor pendidikan

Menurut Greenhaus et al., (2011) *work-life balance* menghasilkan kepuasan dalam peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan afeksi terhadap organisasi. Robbins & Judge (2016) menyatakan bahwa pegawai yang berhasil menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan tempat kerja mereka.

4. Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Pegawai melalui mediasi *Work-life balance*

Work-life balance berfungsi sebagai variabel mediasi yang memiliki pengaruh positif dalam menghubungkan spiritualitas kerja dengan loyalitas guru di SMP Negeri Samarang Garut. Spiritualitas kerja yang tinggi tidak hanya secara langsung meningkatkan loyalitas guru, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan *work-life balance* yang dirasakan oleh guru. Ketika guru merasakan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, yang tercermin dalam spiritualitas kerja seperti rasa kebersamaan, pekerjaan yang bermakna, keselarasan nilai, dan makna positif pekerjaan, hal ini meningkatkan kemampuan mereka untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas terhadap profesi dan sekolah

Studi oleh Milliman et al., (2018) menegaskan bahwa spiritualitas kerja dapat mempengaruhi loyalitas melalui peningkatan kesejahteraan mental dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Pawar (2017),

mengungkapkan bahwa spiritualitas di lingkungan kerja mendorong individu untuk melihat pekerjaan sebagai bagian dari makna hidup, yang pada gilirannya berdampak pada pengelolaan stres dan konflik peran. Penelitian terbaru oleh Bashir et al., (2023) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* memediasi hubungan antara nilai spiritual dan loyalitas pegawai, yang menandakan pentingnya keseimbangan hidup sebagai mekanisme transisi dari motivasi spiritual ke keterikatan organisasional.

Dalam konteks pendidikan, studi oleh (Ismail & Gunawan, 2021) menemukan bahwa guru dengan tingkat spiritualitas kerja tinggi memiliki kecenderungan lebih besar untuk merasa puas secara profesional dan pribadi, yang memperkuat loyalitas mereka terhadap institusi pendidikan. Temuan ini memperkuat gagasan bahwa efek mediasi *work-life balance* menekankan pentingnya kepemimpinan dan kebijakan sekolah yang mendukung spiritualitas kerja sekaligus memfasilitasi keseimbangan kehidupan kerja para guru.

Pengaruh spiritualitas kerja dalam memediasi *work-life balance* berkontribusi pada tingkat loyalitas guru yang lebih tinggi. Efek mediasi *work-life balance* ini terbukti positif menekankan pentingnya kepemimpinan dan kebijakan sekolah yang mendukung spiritualitas kerja guru sekaligus memfasilitasi *work-life balance* mereka, dengan tujuan untuk memaksimalkan loyalitas guru. Pendekatan ini memungkinkan sekolah untuk meningkatkan retensi guru melalui pemahaman dan pemenuhan kebutuhan guru secara holistik

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan



bahwa spiritualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru di SMP Negeri Samarang Garut, baik secara langsung maupun melalui mediasi *work-life balance*. Spiritualitas kerja menciptakan kondisi psikologis yang mendukung keseimbangan yang lebih baik antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi guru, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas mereka terhadap profesi dan sekolah. Selain itu, *work-life balance* juga terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan loyalitas guru, di mana guru yang dapat mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi dan setia kepada sekolah.

Penelitian ini merekomendasikan untuk melakukan pengembangan lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas guru, seperti kepuasan kerja, dukungan sosial, dan budaya organisasi sekolah, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika loyalitas di lingkungan pendidikan.

Daftar Pustaka

- Aboobaker, N. (2021). *Workplace spirituality , well-being at work and employee loyalty in a gig economy : multi-group analysis across temporary vs permanent employment status*. September 2021. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2021-0002>
- Adhara, Y. L., Nurhasan, R., & Saepuloh, A. (2019). Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT . Tri Keeson Utama Garut. *Jurnal Of Knowledge Manajement*.
- Adhara, Y. L., Suryadi, E., & Hadijah, H. S. (2023). *Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan*. 9(3), 123–132.
- Amalya, A., Nurhasan, R., & Oktaroza, M. L. (2025). Work life balance terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada generasi Y di Kota Garut. *Jurnal Paradigma*, 6(1), 75–85. <https://doi.org/10.53682/jpjsre.v6i1.11444>.
- Bashir, S., Shahzad, K., Iqbal, J., & Ghani, U. (2023). *Workplace spirituality and employee loyalty: The mediating role of job satisfaction*. *Management Research Review*, 46(2), 312–329.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2011). *The relation between work–family balance and quality of life*. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. https://www.polyu.edu.hk/mm/jason/doc/GreenhausCollinsShaw_2003_JVB
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollie



- Malaterre, A. (2014). *Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. Journal of Vocational Behavior, 85(3)*, 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hair, J. F. (2011). Multivariate data analysis: An overview. *International Encyclopedia of Statistical Science*, 904-907.
- Ikhwan, H. (2019). *Spiritual Management Teori, Konsep dan Penelitian*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ismail, N., & Gunawan, I. (2021). *The effect of workplace spirituality on affective commitment and job satisfaction of teachers in Islamic schools. Jurnal Pendidikan Islam, 7(1)*, 45–60. <https://doi.org/10.15575/jpi.v7i1.1111>
- Izzati, U. A., Handyaningrum, W., & Mulyana, O. P. (2024). *Loyalitas Di Dunia Kerja*. Cv. Ruang Tentor. <https://books.google.co.id/books?id=zC10EQAAQBAJ>
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. S. (2018). *The impact of workplace spirituality on hospitality employees' work–life balance, job satisfaction, and job performance. Management. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 30(5)*, 1824–1840. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2016-0504%0A>
- Pawar, B. (2016). *Work-life balance through the lens of spiritual leadership. Journal of Human Values, 22(1)*, 1–13. <https://doi.org/10.1177/0971685815598563%0A>
- Pawar, B. (2017). *The relationship of individual spirituality and organizational spirituality with meaning and community at work and employee happiness: An empirical examination of the moderating effect of gender. Journal of Business Ethics, 141(3)*, 1–20. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3502-z%0A>
- Pratiwi, A. O., Raziansyah, R., & Pusparina, I. (2024). Hubungan *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tk . Iii Banjarmasin. *1(November 2023)*, 61–66. <https://doi.org/10.54004/join.v1i2.129>
- Rego, A., Pina e Cunha, M., & Souto, S. (2016). Workplace spirituality and employee commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management, 29(1)*, 122–147. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2014-0202>
- Robbins, & Judge. (2016). *Organizational Behavior*.
- Roof, D. (2015). *The association of individual spirituality on employee engagement: The spirit at work. Journal of Business Ethics, 130(3)*, 585–599. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2246-0%0A>
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work Life Balance Di Dunia Kerja*. PACE (Partnership for Action on Community Education). Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Susilo, H. (2020). Spiritualitas kerja dan dampaknya terhadap *work-life balance*



guru sekolah dasar di Jawa Timur.
Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan.
*Jurnal Ilmu Manajemen Dan
Pendidikan*, 14(2), 105–115.

Van der Walt, F., & Swanepoel, S. (2015). *The*

*relationship between workplace
spirituality and work engagement: A
South African study. Journal of Human
Resource Management*, 13(1), 1–9.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.675>

