



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 5229-5246

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Spiritual Motivation Terhadap Kinerja SDM

Muhammad Riza Wahyuddin

Universita Sultan Agung Semarang

Email: muhrizawahyu@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *workplace well-being* terhadap spiritual motivation dan dampaknya terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang melibatkan 48 responden. Analisis data dilakukan menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *workplace well-being* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja SDM, tetapi keduanya memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui spiritual motivation sebagai variabel mediasi. Spiritual motivation terbukti memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen SDM, khususnya dengan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan di tempat kerja, dan motivasi spiritual untuk mendukung peningkatan kinerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan SDM di organisasi untuk mengoptimalkan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung pertumbuhan spiritual pegawai.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Workplace Well-Being, Spiritual Motivation, Kinerja SDM*

Abstract

This study aims to analyze the impact of work-life balance and workplace well-being on spiritual motivation and its effect on the performance of human resources (HR) at the Representative Office of Bank Indonesia in East Kalimantan Province. A quantitative method was employed, with data collected through questionnaires distributed to 48 respondents. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling (SEM) method based on Partial Least Squares (PLS). The findings reveal that work-life balance and workplace well-being do not have a direct significant impact on HR performance. However, both exert an indirect significant influence through spiritual motivation as a mediating variable. Spiritual motivation is proven to have a positive and significant direct effect on HR performance. This study emphasizes the importance of a holistic approach in HR management, particularly by enhancing work-life balance, workplace well-being, and spiritual motivation to support performance improvement. The findings provide practical implications for HR management in organizations to optimize a healthy and supportive work environment that fosters employees' spiritual growth.

Keywords: *Work-Life Balance, Workplace Well-Being, Spiritual Motivation, HR Performance*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang modern membuat kesejahteraan pegawai (*workplace well-being*) dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) telah menjadi dua isu penting yang tidak hanya mempengaruhi kepuasan dan kebahagiaan pegawai, tetapi juga kinerja mereka secara keseluruhan. Seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan dan tekanan untuk mencapai target, banyak organisasi mulai menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Berdasarkan teori yang didefinisikan oleh Slemp et al. (2015), *Workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan sebuah kesejahteraan ditempat kerja yang bisa memberikan pengaruh positif maupun negatif ditempat kerja serta kepuasan dalam bekerja. Hudin & Budiani (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel *workplace well-being* dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa *workplace well-being* atau kesejahteraan karyawan di tempat kerja, sejalan dengan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. kesejahteraan karyawan di tempat kerja atau *workplace well-being* mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut juga disebutkan bahwasannya salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan agar karyawan bertahan di

perusahaan dengan kinerja yang baik adalah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Budaya kerja yang mendukung *worklife balance* juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya ini memungkinkan pegawai untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang pada gilirannya dapat mengurangi stres dan kelelahan, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Pegawai yang dapat mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih loyal dan produktif. Pengaruh *work life balance* dalam optimalisasi kinerja karyawan telah dibuktikan oleh Rahmadani et al. (2023), Putri & Frianto (2023), Muliawati & Frianto (2020), Bataineh (2019) dan Dousin et al. (2019), menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan puas dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka, hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka (Gultom & Liyas, 2023).

Penelitian Gultom & Liyas (2023) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja namun pada penelitian Nurshoimah et al. (2023), *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan adanya *research gap* pada hubungan *Work Life Balance* terhadap kinerja. Namun Penelitian Hudin & Budiani (2021) *workplace well-being* atau kesejahteraan karyawan di tempat kerja, berpengaruh dengan kinerja para karyawan. Penelitian Pratiwi & Davina (2023) menemukan tidak adanya pengaruh langsung antara kesejahteraan di tempat kerja dan kinerja. Hal ini juga menunjukkan adanya *research gap* pada hubungan *Workplace well being* terhadap kinerja.

Penelitian oleh Chiu et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi spiritual, meskipun penting, mungkin tidak selalu berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Konteks kerja dan karakteristik individu memainkan peran penting dalam menentukan seberapa besar pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja.

Penelitian Singgih S (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi spiritual dan kinerja pegawai. Pegawai yang didorong oleh motivasi spiritual seringkali menunjukkan peningkatan dalam produktivitas dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Belum ada penelitian yang secara khusus membahas dampak kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well being*) dan *work life balance* terhadap kinerja, dengan *spiritual motivation* sebagai variabel mediasi.

Selain itu, *Spiritual motivation* telah diidentifikasi sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi cara pegawai bekerja dan berinteraksi di tempat kerja. Berdasarkan

penelitian Yuniarti & Susanto (2022) menemukan bahwa motivasi spiritual berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja pegawai. *Spiritual motivation* dapat memberikan makna dan tujuan yang lebih dalam pada pekerjaan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki *spiritual motivation* yang kuat mungkin lebih termotivasi untuk bekerja dengan integritas, etika, dan dedikasi yang tinggi. Nilai kinerja satuan kerja di Bank Indonesia terbagi dalam 3 kategori yakni : *Below*, *Meet*, dan *Exceed*. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur mengalami kenaikan nilai kinerja pada tahun 2023 di bandingkan dengan pada tahun sebelumnya yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai Kinerja KPwBI Provinsi Kalimantan Timur

Tahun	Indikator Kinerja Utama	Nilai Kinerja BI Kaltim	Nilai Kinerja Pegawai
2021	15	<i>Meet</i>	> standar : 20 Orang standar : 30 Orang
2022	22	<i>Meet</i>	> standar : 20 Orang standar : 30 Orang
2023	31	<i>Exceed</i>	> standar : 25 Orang standar : 25 Orang

Sumber: Data Primer yang di olah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai kinerja KPwBI Provinsi Kalimantan Timur telah mencapai nilai *exceed* pada tahun 2023 lebih baik dibandingkan dari tahun sebelumnya namun dalam 3 tahun terakhir pegawai BI Prov. Kaltim yang memiliki kinerja di atas standar hanya 40 - 50% atau sebanyak 20 – 25 pegawai dari total pegawai sebanyak 50 orang. Hal tersebut dirasa belum maksimal sehingga perlu dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar dapat memberikan kinerja yang maksimal sehingga menghasilkan nilai kinerja di atas standar. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, diperlukan berbagai macam strategi diantaranya penerapan budaya *work life balance*, adanya kesejahteraan di tempat kerja, yang didukung oleh *spiritual motivation*. Oleh karena itu, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Peran *Spiritual Motivation* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur".

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan yaitu seluruh pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur terdiri dari Pegawai Organik. Berupa data mentah dengan skala likert mulai 1-5 untuk mengetahui respon dari responden. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 48 Pegawai. Jumlah objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur sejumlah 48 orang. Cara pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara responden diberi kuesioner berupa *link google form* yang dapat diakses melalui *smartphone* atau laptop.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Assess the significance and relevance of the structural model relationships path coefficient dan nilai t

Pada tahap ini, uji yang dilakukan adalah dengan melihat nilai *path coefficient* dan nilai t. Nilai *path coefficient* yang mendekati 1 menunjukkan hubungan yang positif dan sebaliknya, nilai yang mendekati 0 menunjukkan lemahnya hubungan dalam struktur model. Selanjutnya, nilai t menunjukkan signifikansi dari suatu hubungan antar variabel pada tingkat error tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan signifikansi level error sebesar 5% yang berarti nilai t harus lebih besar dari 1.65 (Hair et al., 2022).

Tabel 2. Nilai *Path Coefficient* dan *T Value*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Spiritual Motivation -> Kinerja SDM	0.658	0.658	0.174	3.784	0
Work Life Balance -> Kinerja SDM	0.029	0.021	0.143	0.203	0.839
Work Life Balance -> Spiritual Motivation	0.47	0.471	0.101	4.658	0
Workplace-Wellbeing -> Kinerja SDM	0.027	0.025	0.161	0.17	0.865
Workplace-Wellbeing -> Spiritual	0.512	0.512	0.104	4.925	0

Sumber: Data Primer yang diolah,2024

Hasil menunjukkan bahwa Spiritual Motivation memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM ($O = 0.658$, $t = 3.784$, $p < 0.001$), mengindikasikan bahwa motivasi spiritual yang lebih tinggi berkontribusi secara langsung terhadap kinerja. Work Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap Spiritual Motivation ($O = 0.47$, $t = 4.658$, $p < 0.001$) namun tidak signifikan langsung terhadap Kinerja SDM ($O = 0.029$, $t = 0.203$, $p = 0.839$). Demikian pula, *Workplace-Wellbeing* berpengaruh signifikan terhadap *Spiritual Motivation* ($O = 0.512$, $t = 4.925$, $p < 0.001$), tetapi pengaruh langsungnya terhadap Kinerja SDM tidak signifikan ($O = 0.027$, $t = 0.17$, $p = 0.865$):.

Tabel 3. Nilai Path dan T Value Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Work Life Balance -> Spiritual Motivation -> Kinerja SDM	0.309	0.311	0.106	2.929	0.003
Workplace-Wellbeing -> Spiritual Motivation -> Kinerja SDM	0.337	0.339	0.117	2.868	0.004

Sumber: Data Primer yang diolah,2024

Pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap Kinerja SDM melalui *Spiritual Motivation* signifikan ($O = 0.309$, $t = 2.929$, $p = 0.003$), dan begitu pula *Workplace-Wellbeing* terhadap Kinerja SDM melalui *Spiritual Motivation* ($O = 0.337$, $t = 2.868$, $p = 0.004$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi spiritual memainkan peran mediasi yang penting dalam meningkatkan kinerja SDM, sementara *Work Life Balance* dan *Workplace-Wellbeing* meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi spiritual.

Assess the model's explanatory power

Nilai R-Square

Ukuran yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi kekuatan penjelas model struktural adalah nilai koefisien determinasi (R^2), nilai *R-square* atau koefisien determinasi yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan model struktural. Semakin tinggi nilai *r*-

square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Pada Tabel 4.18 dapat dilihat hasil analisis pengujian terhadap nilai *R-Square*.

Tabel 4. Hasil Nilai *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Kinerja SDM	0.493	0.458
Spiritual Motivation	0.757	0.746

Sumber: Data Primer yang diolah,2024

Tabel 3 di atas menunjukkan nilai R-square untuk setiap variabel sebagai berikut:

- Kinerja SDM adalah 0,493. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap Kinerja SDM sebesar 49,3% dan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
- Spiritual Motivation adalah 0,757. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap Spiritual Motivation sebesar 75,7% dan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Nilai *Effect Size*

Selanjutnya, uji yang perlu dilakukan pada tahap *Assess the model's explanatory power* adalah dengan melihat nilai *effect size* atau f^2 . Evaluasi effect size dilakukan dengan melihat nilai f^2 untuk mengetahui besaran pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam suatu model. Pedoman untuk menilai f^2 adalah bahwa nilai masing-masing 0,02, 0,15, dan 0,35 mewakili pengaruh kecil, sedang, dan besar (Hair et al., 2022).

Tabel 5. Nilai F-*Square*

	Kinerja SDM	Spiritual Motivation	Work Life Balance	Workplace- Wellbeing
Kinerja SDM				
Spiritual Motivation	0.208			
Work Life Balance	0.001	0.615		
Workplace-Wellbeing	0.001	0.728		

Sumber: Data Primer yang diolah,2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa Spiritual Motivation memiliki pengaruh positif yang cukup besar terhadap *Work Life Balance* dan *Workplace-Wellbeing*, dengan nilai pengaruh masing-masing sebesar 0.615 dan 0.728. Pengaruh *Spiritual Motivation*

terhadap Kinerja SDM tercatat sebesar 0.208, menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Selain itu, *Work Life Balance* dan *Workplace-Wellbeing* masing-masing memiliki pengaruh kecil terhadap Kinerja SDM dengan nilai pengaruh sebesar 0.001. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi spiritual menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan hidup kerja serta kesejahteraan di tempat kerja, yang pada akhirnya berkontribusi positif pada kinerja SDM.

Uji Kekuatan Model Prediksi

Predictive Relevance (Q²)

Agar *path model* pada penelitian ini dapat berguna untuk pengambilan keputusan manajerial, model perlu menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasikan. Menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasikan memerlukan penilaian apakah hasil penelitian tidak hanya berlaku pada data yang digunakan selama proses perhitungan, tapi juga harus dapat digunakan dalam kumpulan data lain (Hair et al., 2022). Penilaian *predictive power* dapat dilakukan dengan melihat nilai *predictive relevance (Q²)*. Semakin tinggi nilai *Q-square* yang dihasilkan maka semakin baik hasil penelitian yang dihasilkan dan semakin baik dalam memprediksi hasil dengan data sampel yang berbeda.

Tabel 6. Hasil pengujian Q²

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja SDM	480	315.959	0.342
Spiritual Motivation	288	124.411	0.568

Sumber: Data Primer yang diolah,2024

Berdasarkan hasil perhitungan Q², model penelitian mempunyai nilai Q² sebesar 0.342 (>0) untuk variabel kinerja SDM dan 0.568 (>0) untuk variabel spiritual motivation. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang memadai untuk kedua variabel tersebut.

SRMR

Tabel 6. Hasil Uji SRMR

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.074	0.074

Sumber: Data Primer yang diolah,2024

Berdasarkan Hasil uji Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) menunjukkan bahwa *saturated model* dan *estimated model* memiliki nilai SRMR yang sama, yaitu 0.074. Nilai ini berada di bawah ambang batas 0.08, sehingga kedua model memiliki kecocokan yang dapat diterima. Dengan nilai SRMR yang identik, tidak terdapat perbedaan dalam tingkat kecocokan antara *saturated model* dan *estimated model*, yang menunjukkan bahwa keduanya menunjukkan kecocokan yang serupa dan baik dengan data.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung Antar variable

Pengaruh Spiritual Motivation terhadap Kinerja SDM.

Motivasi spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM), dengan koefisien sebesar 0.658, *t-statistic* 3.784, dan *p-value* 0. Ini mengindikasikan bahwa dorongan spiritual memberikan kontribusi substansial dalam meningkatkan kinerja SDM, hal ini juga menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritualitas memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Irma (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi spiritual dan kinerja pegawai. Pegawai yang didorong oleh motivasi spiritual seringkali menunjukkan peningkatan dalam produktivitas dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja SDM

Pengaruh work-life balance terhadap kinerja SDM tidak signifikan, dengan koefisien sebesar 0.029, *t-statistic* 0.203, dan *p-value* 0.839. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan, dalam konteks ini, tidak secara langsung memengaruhi kinerja SDM, mungkin karena peran *work-life balance* lebih relevan dalam mendukung aspek lain yang lebih terkait dengan kepuasan individu dibandingkan dengan performa kerja secara langsung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gultom & Liyas (2023) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja. Kinerja SDM tidak hanya ditentukan oleh Tingkat *worklife balance*, tetapi dipengaruhi oleh berbagai elemen lain seperti motivasi kerja, komitmen terhadap tugas, dan kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan. Dalam banyak kasus, *worklife balance* berperan lebih besar dalam mendukung kesejahteraan psikologis dan emosional, namun tidak secara langsung meningkatkan output atau hasil kerja yang terukur, seperti produktivitas atau pencapaian target. *worklife balance* lebih sering dianggap sebagai faktor yang mendukung kualitas hidup karyawan dan mengurangi tingkat stres, tetapi

tidak selalu menjadi pendorong utama dalam mendorong kinerja yang lebih tinggi. Kinerja yang baik seringkali memerlukan faktor-faktor seperti keterampilan teknis, manajemen waktu, serta dukungan dan pengawasan yang efektif dari pihak manajemen. Selain itu pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja dapat berbeda-beda tergantung pada konteks organisasi. Dalam beberapa lingkungan kerja, *worklife balance* dapat memperbaiki kepuasan kerja dan mengurangi tingkat kelelahan, yang pada gilirannya bisa mengurangi turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini mungkin lebih menekankan pada hasil yang terukur dan kuantitatif, seperti target dan produktivitas, yang tidak selalu terkait langsung dengan tingkat kesejahteraan atau keseimbangan hidup. *worklife balance* mungkin lebih berperan dalam aspek kepuasan kerja dan kesejahteraan emosional, yang meskipun penting, tidak selalu tercermin langsung dalam kinerja yang terukur. Dengan demikian, meskipun *worklife balance* adalah elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan, temuan ini menunjukkan bahwa kinerja SDM lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih langsung berhubungan dengan kemampuan dan motivasi individu dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Spiritual Motivation

Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi spiritual, dengan koefisien 0.47, *t-statistic* 4.658, dan *p-value* 0. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan hidup yang baik dapat meningkatkan motivasi spiritual, yang kemudian mungkin berperan dalam mendukung kinerja melalui aspek spiritualitas. keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga sangat penting. Islam mengajarkan umatnya untuk menjaga keseimbangan dalam segala aspek kehidupan, termasuk antara ibadah, pekerjaan, dan waktu untuk keluarga serta diri sendiri. Dengan menjaga keseimbangan ini, seorang Muslim dapat menjaga motivasi kerja yang tinggi, memenuhi kewajiban spiritual, dan mencapai kebahagiaan serta kesejahteraan dalam kehidupan dunia dan akhirat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kumar (2021) menunjukkan bahwa spiritualitas memiliki dampak positif yang signifikan terhadap keseimbangan hidup karyawan

Pengaruh *Workplace-Wellbeing* terhadap Kinerja SDM

Pengaruh kesejahteraan di tempat kerja terhadap kinerja SDM juga tidak signifikan, dengan koefisien sebesar 0.027, *t-statistic* 0.17, dan *p-value* 0.865. Hasil ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan tempat kerja, meskipun penting untuk kualitas hidup karyawan, mungkin tidak berhubungan langsung dengan output atau kinerja yang

terukur dalam konteks ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi & Davina (2023) menemukan tidak adanya pengaruh langsung antara kesejahteraan di tempat kerja dan kinerja. Ada beberapa hal mungkin yang menjelaskan mengapa *workplace well-being* tidak secara langsung berhubungan dengan kinerja SDM. Kesejahteraan di tempat kerja sering kali berfokus pada aspek psikologis dan emosional pegawai, seperti kepuasan, kenyamanan, dan pengurangan stres. Meskipun hal-hal ini sangat penting dalam mendukung kesejahteraan umum, dampaknya terhadap hasil kerja yang terukur bisa jadi tidak terlalu signifikan. Kinerja SDM yang diukur dalam hal produktivitas atau pencapaian target lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih berhubungan langsung dengan kemampuan dan upaya individu dalam melaksanakan pekerjaan, seperti kemampuan teknis, motivasi, dan kejelasan tujuan yang harus dicapai. Meskipun *workplace well-being* dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja, hal ini tidak selalu berpengaruh langsung pada peningkatan output yang dihasilkan. Kinerja dalam arti produktivitas yang terukur lebih bergantung pada elemen-elemen lain seperti komitmen terhadap pekerjaan, kemampuan untuk bekerja dalam tekanan, dan manajemen waktu yang efektif. Kesejahteraan di tempat kerja mungkin tidak cukup untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil yang lebih spesifik dalam hal kinerja yang terukur. Selanjutnya, meskipun kesejahteraan tempat kerja dapat menciptakan lingkungan yang lebih menyenangkan dan mendukung bagi karyawan, kinerja SDM yang diukur secara langsung lebih bergantung pada kemampuan individu untuk mencapai target tertentu atau memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada. Sering kali, perusahaan tidak menghubungkan kebijakan kesejahteraan secara langsung dengan pengukuran kinerja yang lebih konkret, seperti pencapaian hasil atau peningkatan efisiensi kerja.

Meskipun *workplace well-being* sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendukung, temuan ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan di tempat kerja tidak selalu berhubungan langsung dengan kinerja yang terukur. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan faktor lain seperti komitmen pribadi, kemampuan teknis, dan kejelasan tentang tujuan dan peran kerja, yang mungkin tidak sepenuhnya tercermin hanya dari tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai.

Pengaruh *Workplace-Wellbeing* terhadap *Spiritual Motivation*

Kesejahteraan di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi spiritual, ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0.512, *t-statistic* 4.925, dan *p-value* 0. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan secara

psikologis dan fisik cenderung meningkatkan motivasi spiritual, yang bisa menjadi landasan bagi peningkatan kinerja melalui aspek motivasional. Karyawan yang merasa sejahtera secara fisik, mental, dan spiritual akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, menunjukkan komitmen yang tinggi, dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi dan masyarakat. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *workplace well-being* dengan *spiritual motivation*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saxena (2020) yang menunjukkan bahwa spiritualitas sebagai sumber motivasi intrinsik membantu karyawan merasa lebih puas dan sejahtera di lingkungan kerja mereka

Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi melalui Spiritual Motivation)

Pengaruh *Work Life Balance* dimediasi oleh Spiritual Motivation terhadap Kinerja SDM

Hubungan tidak langsung ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memengaruhi kinerja SDM secara signifikan melalui *motivasi spiritual*, dengan koefisien mediasi 0.309, *t-statistic* 2.929, dan *p-value* 0.003. Ini mengindikasikan bahwa ketika *work-life balance* diperkuat, motivasi spiritual juga meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja SDM. Jadi, motivasi spiritual berperan sebagai mediator signifikan dalam jalur ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pribadi mereka, tetapi juga berperan penting dalam memperkuat motivasi spiritual mereka. Peningkatan motivasi spiritual ini, pada gilirannya, berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *worklife balance* tidak hanya memberikan keuntungan langsung dalam mengurangi stres atau meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih berdedikasi, berfokus pada tujuan yang lebih dalam, dan merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Temuan ini menekankan pentingnya organisasi untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan sebagai bagian dari strategi untuk mendorong motivasi intrinsik yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh *Workplace-Wellbeing* dimediasi oleh Spiritual Motivation terhadap Kinerja SDM

Pengaruh kesejahteraan tempat kerja terhadap kinerja SDM melalui *motivasi spiritual* juga signifikan, dengan koefisien sebesar 0.337, *t-statistic* 2.868, dan *p-value* 0.004. Ini menunjukkan bahwa kesejahteraan tempat kerja dapat meningkatkan motivasi spiritual,

yang kemudian berkontribusi pada kinerja SDM. Motivasi spiritual berperan penting sebagai penghubung antara kesejahteraan di tempat kerja dan kinerja yang dihasilkan. Ketika pegawai merasakan bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mereka, baik dalam aspek fisik maupun emosional, hal tersebut secara tidak langsung memperkuat motivasi spiritual mereka. Peningkatan motivasi spiritual ini berperan sebagai faktor penghubung yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih berdedikasi dan penuh semangat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja yang dihasilkan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat, di mana karyawan merasa dihargai dan diberdayakan, tidak hanya berdampak pada kesejahteraan fisik mereka, tetapi juga menginspirasi mereka untuk berkomitmen lebih pada pekerjaan, merasa terhubung dengan tujuan yang lebih besar, dan memberikan kontribusi yang lebih besar pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, temuan ini menyoroti pentingnya bagi organisasi untuk membangun lingkungan kerja yang holistik, yang tidak hanya memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental, tetapi juga mengembangkan dan mendukung aspek-aspek spiritual karyawan sebagai kunci untuk mendorong kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan *work place well-being* dapat mempengaruhi kinerja SDM dengan dimediasi oleh *spiritual motivation*. *worklife balance*, serta *workplace well-being* yang diperkuat oleh motivasi spiritual, memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi dan lingkungan kerja yang mendukung, stres karyawan berkurang, sehingga produktivitas meningkat. Motivasi spiritual memberikan tujuan yang lebih bermakna, membuat karyawan lebih bersemangat dan puas dalam bekerja. Ketika lingkungan kerja mendukung kesejahteraan, karyawan merasa dihargai dan lebih terikat pada perusahaan, sehingga komitmen dan loyalitas mereka meningkat. Hal ini juga membuka ruang bagi kreativitas, karena mereka merasa aman untuk berbagi ide-ide baru yang bermanfaat bagi perusahaan. Dengan demikian, *worklife balance* dan *workplace well-being* yang dimediasi oleh motivasi spiritual mampu mendorong kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisa data melalui kuisisioner kepada pegawai KPwBI Provinsi Kalimantan Timur, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Worklife balance* memiliki peran penting dalam duni kerja saat ini. Skor tertinggi

dari indikator variabel *worklife balance* adalah keseimbangan waktu, hal ini menunjukkan bahwa pegawai di KPwBI Provinsi Kalimantan Timur merasa telah memiliki keseimbangan antara waktu yang diberikan untuk bekerja atau karir dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga, sedangkan skor terendah ada pada indikator keseimbangan kepuasan hal ini menunjukkan bahwa belum semua pegawai memiliki kepuasan terhadap keberhasilan diri sendiri dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Hal ini bisa jadi dipengaruhi perbedaan *load* pekerjaan dari masing-masing unit ataupun fungsi di KPwBI Provinsi Kalimantan Timur sehingga mempengaruhi *worklife balance* seperti misalnya ada kegiatan pada saat *weekend* yang akan mengurangi waktu bersama keluarga.

2. Tempat kerja yang baik tentunya akan membuat pegawai merasa betah di organisasi. Indikator skor yang memiliki nilai tertinggi pada variabel *workplace well-being* adalah *work satisfaction*, hal ini menunjukkan bahwa pegawai di KPwBI Provinsi Kalimantan Timur memandang pekerjaannya sebagai sebuah alat untuk pemenuhan kebutuhan dan dapat meningkatkan rasa harga diri serta menemukan makna pada pekerjaan yang dilakukan, sedangkan nilai terkecil terdapat pada indikator *organizational respect for the employee*, hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai di KPwBI Provinsi Kalimantan Timur merasa bahwa organisasi belum cukup optimal dalam mempekerjakan karyawan, serta merasa bahwa atasan orang yang belum dapat dipercaya.
3. Motivasi spiritual merupakan dorongan kesadaran bahwa semua yang dikerjakan memiliki hubungan dengan Tuhan dan akan diminta pertanggung jawaban. Hasil indikator pada variabel *spiritual motivation* yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator motivasi muamalat, hal ini menunjukkan bahwa pegawai di KPwBI Provinsi Kalimantan Timur merasa bekerja merupakan sebagai bagian dari ibadah yang berhubungan dengan kegiatan sesama manusia untuk menuju tercapainya *rahmatan lil alamin*, sedangkan nilai terkecil terdapat pada indikator motivasi ibadah, hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai di KPwBI Provinsi Kalimantan Timur belum memiliki motivasi bahwa bekerja itu merupakan suatu proses untuk mendekatkan diri kepada Tuhan.
4. Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil indikator pada variabel kinerja SDM yang memiliki nilai

tertinggi yaitu indikator kemampuan bekerjasama. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di KPwBI Provinsi Kalimantan Timur mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan berkolaborasi dalam lingkungan tim, sedangkan nilai terkecil terdapat pada indikator efektivitas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai di KPwBI Provinsi Kalimantan Timur belum mampu menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, M., & Al-Saadi, R. (2023). Spiritual Motivation and Employee Performance: A Review of The Literature. *Journal of Business Ethics*, 182(1), 123–145.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. In *Seminar Nasional Psikologi Universitas Negeri Malang* (hal. 340–349).
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112.
- Brown, S., & Wilson, E. (2023). The Relationship between Workplace Well-being and Employee Performance: A Review of The Literature. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 256–274.
- Chiu, Y.-W., Amin, M. W., Li, S. T., & Ali, M. (2023). Spiritual Leadership Influence on Employee Creative Service Performance: A Moderated Mediation Analysis. *BMC Psychology*, 11(262), 1–13.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4 ed.). California, CA: Sage.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health And Well-Being in The Workplace: A Review and Synthesis of The Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306–319.
- 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.
- Gultom, E., & Liyas, J. N. (2023). Work Life Balance and Burnout on Temporary Employees Performance. *Asean International Journal Business*, 2(2), 162–171.

- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Smart-Study and Management Research*, 14(3), 52–61.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3 ed.). Sage Publications.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikolog*, 8(4), 1–11.
- Kumar, S. (2021). The Impact of Spirituality on Employee Work-Life Balance: A study of Indian Professionals, 11(4), 123–137.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 20(20), 606–620.
- Narimawati, U., & Sarwono, J. (2017). *Structural Equation Modeling (SEM)* (1 ed.). Bogor: STIE Binaniaga.
- Natalia, E., Hoyyi, A., & Santoso, R. (2017). Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Menggunakan Pendekatan Partial Least Square (PLS) (Studi Kasus: Badan Arsip dan Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Gaussian*, 6(3), 313–323.
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Page, K. (2005). *Subjective Wellbeing in The Workplace*. Melbourne: Deakin University.
- Pargament, K. I., & Mahoney, A. (2021). Spirituality: A Conceptual Framework and Implications for Research and Practice. *Spirituality in Clinical Practice*, 8(2), 73–82.
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). *Measurement of Well-Being in The Workplace: The*

- Development of The Work Well-Being Questionnaire. *Journal of Nervous And Mental Disease*, 199(6), 394–397.
- Pratiwi, E., & Davina, S. G. (2023). The Impact of Workplace Wellbeing on Job Performance with Work Engagement as a Mediating Variable. *Journal Of World Science*, 2(8), 1130–1136.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Rahmadani, S., Samsir, S., & Widayatsari, A. (2023). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Life Balance dan Work Stress di Satuan Kerja Dinas Pangan Tanaman dan Hortikultura Provinsi Riau pada Saat Pandemi Covid19. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(3), 95–108.
- Rivai, V. Z. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Manajemen jilid 1 (13 ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior (12 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruwiyanto, & Wiyarni. (2023). The Influence of Team Work and Spiritual Motivation on the Work Productivity of Volunteers of the Indonesian Sedekah Community Foundation. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 23(18), 139–147. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2023/v23i181064>
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saxena, U. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. *Exploitasi Perindustrian Gaweredjo Surabaya*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*, 5(7), 1–17.
- Smith, R., & Johnson, T. (2023). Work-Life Balance and Employee Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*. *Journal of Management Studies*, 60(2), 301–324.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang nomor 18. (2014). *Tentang Kesehatan Jiwa*. Jakarta: Pemerintah Pusat.

- Winardi. (2008). *Motivasi, Permotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuniarti, E., & Susanto, Y. (2022). *Spiritual Leadership and Employee Performance: The Mediating Role of Motivation*. *Emerald Insight*, 1(1).
- Zamzam, F., & Aravik, H. (2016). *Manajemen SDM Berbasis Syariah*. Bogor: RWTC Success.