

Pengaruh *Work-Life Balance*, Kelelahan Kerja, dan Kepemimpinan Spiritual Pada Loyalitas Karyawan di Perusahaan Sektor Manufaktur

The Effect of *Work-Life Balance*, Burnout, and Spiritual Leadership on Employee Loyalty in Manufacturing Sector Companies

Nabila Evrillia Putry,¹ Kusnenti,² Berliana Adanti Puteri,³ Eteh Resa Asyifa⁴

¹⁻⁴ Universitas Swadaya Gunung Jati, Jawa Barat, Indonesia

Email: nabila.123020573@uj.ac.id

Submiision: 25 Juni 2025 / Accepted: 24 Oktober 2025

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh *work-life balance*, kelelahan kerja, dan kepemimpinan spiritual terhadap loyalitas karyawan di perusahaan sektor manufaktur. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* secara signifikan meningkatkan loyalitas karyawan dengan menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mendorong efektivitas dan efisiensi kerja. Sebaliknya, kelelahan kerja yang tinggi menurunkan loyalitas karena berdampak pada motivasi dan produktivitas. Selain itu, kepemimpinan spiritual yang diterapkan manajemen mampu meningkatkan loyalitas karyawan melalui pembangunan nilai-nilai positif, kepercayaan, dan keterikatan emosional. Oleh karena itu, optimalisasi *work-life balance*, pengelolaan kelelahan kerja, dan penerapan kepemimpinan spiritual secara sinergis merupakan faktor strategis untuk meningkatkan loyalitas karyawan di sektor manufaktur."

Kata Kunci: *work-life balance*, kelelahan kerja, kepemimpinan spiritual, dan loyalitas.

Abstract

This study analyzes the influence of *work-life balance*, work burnout, and spiritual leadership on employee loyalty in manufacturing sector companies. The methodology used in this study is quantitative research with the *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) approach. The results show that *work-life balance* significantly increases employee loyalty by creating a balance between work demands and personal life, which drives work effectiveness and efficiency. Conversely, high work fatigue lowers loyalty because it has an impact on motivation and productivity. In addition, the spiritual leadership applied by management is able to increase employee loyalty through the development of positive values, trust, and emotional attachment. Therefore, optimizing *work-life balance*, managing burnout, and applying spiritual leadership synergistically are strategic factors to increase employee loyalty in the manufacturing sector."

Keywords: *work-life balance*, work burnout, spiritual leadership, and loyalty.

How to Cite

Nabila Evrillia Putry, Kusnenti, K., Adanti Puteri, B., & Resa Asyifa, E. Pengaruh Work-Life Balance, Kelelahan Kerja, dan Kepemimpinan Spiritual Pada Loyalitas Karyawan di Perusahaan Sektor Manufaktur. *Maro: Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis*, 8(2). <https://doi.org/10.31949/maro.v8i2.15311>

Copyright © 2025 Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam Universitas Majalengka. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Perusahaan di berbagai sektor, termasuk sektor manufaktur, menghadapi tantangan signifikan dalam mempertahankan dan meningkatkan loyalitas tenaga kerjanya di tengah kompetisi bisnis yang kompleks. Namun, sektor manufaktur menjadi fokus pembahasan karena

karakteristik industri ini yang sangat bergantung pada keterampilan dan dedikasi tenaga kerja, serta dampak langsung dari loyalitas karyawan terhadap produktivitas dan kualitas output (Sibarani, 2024). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di sektor manufaktur sangat penting untuk menciptakan strategi yang efektif dalam menghadapi tantangan tersebut.. Sumber daya manusia yang kompeten dan loyal menjadi fondasi utama keberhasilan operasional dan keunggulan bersaing (Ardiansyah, 2025). Namun, tekanan pekerjaan yang tinggi sering menciptakan ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi karyawan, yang berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini dapat menurunkan semangat kerja, kinerja, dan produktivitas perusahaan.

Work-life balance (WLB) menjadi isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena berkontribusi langsung pada lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Binaebi Gloria Bello et al., 2024). Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan menjaga motivasi, keterlibatan emosional, dan performa optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan akibat tekanan kerja berlebihan dan kurangnya waktu pemulihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta berdampak negatif pada produktivitas dan loyalitas karyawan bahkan meningkatkan risiko *turnover* (Zaky, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu merumuskan kebijakan yang mendukung WLB sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan SDM yang efektif.

Burnout atau kelelahan kerja juga merupakan isu strategis di dunia kerja modern, dengan dampak luas pada penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, dan terganggunya efektivitas organisasi (Larasati et al., 2020). Perusahaan harus memahami pemicu *burnout*, mengenali tanda-tandanya seperti penurunan semangat dan sikap sinis, serta menerapkan langkah preventif dan kuratif. Hal ini termasuk ke dalam pengelolaan beban kerja yang adil, peningkatan dukungan sosial, akses program kesehatan mental, dan penciptaan budaya kerja yang fleksibel demi menjaga kesejahteraan karyawan (Hastin Lia, 2024).

Selain itu, kepemimpinan spiritual semakin disorot sebagai pendekatan manajerial modern yang manusiawi dan bermakna. Pendekatan ini menekankan nilai-nilai seperti integritas, empati, kejujuran, dan kepercayaan dalam interaksi kerja. Pemimpin spiritual tidak hanya berfokus pada target, tetapi juga membangun hubungan autentik dengan karyawan (Jiang et al., 2023). Kepemimpinan spiritual menciptakan atmosfer kerja yang menumbuhkan keterhubungan emosional, makna dalam bekerja, dan penghargaan terhadap kontribusi individu, yang mendorong komitmen dan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja positif ini mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, serta memperkuat keterikatan karyawan dengan visi perusahaan (Hidayaturrochman & Kamila, 2024).

Pada penelitian sebelumnya terbukti bahwa variabel-variabel ini menunjukkan pengaruh yang positif. (Hermanto & Kadang, 2025) menemukan bahwa WLB positif memengaruhi loyalitas karyawan di Hotel X Jakarta Selatan. Studi pada UMKM di Semarang juga menunjukkan WLB berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator (Alawiyah & Dharmaputra, 2024). (Hawa & Nurtjahjanti, 2020) di PT. Hanil Indonesia, melaporkan WLB berkontribusi signifikan sebesar 23,9% terhadap loyalitas karyawan. (Issa, 2019) mengonfirmasi pengaruh positif WLB terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di PT Tristar Global Indonesia. Sementara itu, beban kerja berlebihan menjadi penyebab utama *burnout*; survei di AS menunjukkan 46% pekerja stres akibat beban kerja tinggi, dan satu dari lima mengalami *burnout*. Di Indonesia, 64% karyawan melaporkan peningkatan kelelahan terkait pekerjaan, dan 20% menganggap kelelahan psikologis sebagai faktor utama ketidakhadiran (Larasati et al., 2020).

Penelitian ini mengeksplorasi secara mendalam pengaruh WLB, kelelahan kerja (*burnout*), dan kepemimpinan spiritual terhadap loyalitas karyawan dalam konteks perusahaan manufaktur. Studi ini mengkaji keterkaitan dan dampak ketiga variabel tersebut terhadap perilaku dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi daya saing dan keberlangsungan organisasi. Temuan penelitian diharapkan memberikan kontribusi nyata dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif, berkelanjutan, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi praktis bagi pelaku industri untuk membangun lingkungan kerja yang seimbang, suportif, dan bernilai, guna meningkatkan loyalitas tenaga kerja di sektor manufaktur.

KAJIAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Work-life balance (WLB) adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis. Konsep ini menjadi krusial di era modern, pada saat tekanan pekerjaan tinggi sering menyebabkan konflik peran kerja dengan pribadi, yang berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. WLB tidak hanya memengaruhi loyalitas secara langsung, tetapi juga melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Karyawan yang mencapai keseimbangan ini cenderung lebih puas, yang pada gilirannya meningkatkan keterikatan dan loyalitas mereka terhadap organisasi (Salim, 2024). Faktor-faktor seperti dukungan manajerial dan budaya organisasi sangat memengaruhi efektivitas WLB. Dukungan manajemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan, sehingga meningkatkan efektivitas budaya organisasi dan loyalitas karyawan (Chaurasia, 2023).

H1: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Burnout atau kelelahan kerja adalah kondisi gangguan kesejahteraan akibat akumulasi tekanan dan beban pekerjaan terus-menerus tanpa jeda memadai, yang menimbulkan kelelahan fisik, mental, dan emosional (Fajri, R., Prasetyo, E., & Sari, 2025). Kondisi ini sering dialami karyawan dengan ekspektasi kerja tinggi, beban tanggung jawab berat, serta kurangnya dukungan emosional dan waktu pemulihan. *Burnout* berdampak negatif pada kepuasan kerja, kesehatan mental dan fisik, serta produktivitas karyawan. Kelelahan emosional yang tinggi menyebabkan penurunan pencapaian pribadi dan efektivitas kerja, serta meningkatkan risiko gangguan kesehatan seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan gangguan tidur (Fajri et al., 2025). Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa generasi Z berisiko tinggi mengalami *burnout* akibat beban kerja dan stres yang tidak terkelola, dengan stres kerja berperan sebagai mediator antara beban kerja dan *burnout* (Fitriana & Rosid, 2024).

H2: Kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan.

Kepemimpinan Spiritual

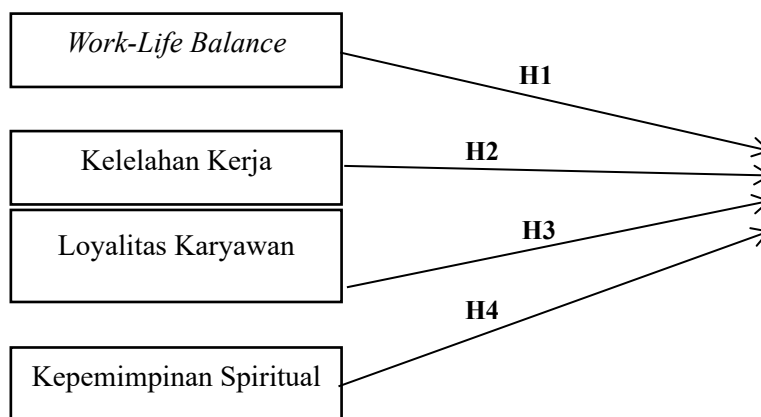
Kepemimpinan spiritual mengintegrasikan dimensi duniawi dengan dimensi spiritual atau ilahiah dalam praktik kepemimpinan (Janice Zaneta, 2023). Konsep ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi secara material, tetapi juga menekankan nilai-nilai etika, moral, dan spiritual yang menginspirasi serta memotivasi individu secara intrinsik dalam lingkungan kerja. Kepemimpinan spiritual berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan bermakna. Melalui perilaku dan nilai-nilai spiritual, pemimpin dapat mengurangi konflik, ketakutan, dan emosi negatif di tempat kerja, sekaligus meningkatkan

kesejahteraan pribadi dan kolektif anggota organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan komitmen, motivasi intrinsik, dan produktivitas karyawan. Dengan memberikan makna yang lebih dalam pada pekerjaan, karyawan merasa lebih terhubung dan loyal terhadap organisasi. Selain itu, kepemimpinan spiritual juga mendorong perilaku organisasi yang positif seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi (Udahemuka et al., 2023).

H3: Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Loyalitas

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Fanindra, 2022). Loyalitas ini tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, kesediaan menyelesaikan tugas dengan baik, serta keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang. Loyalitas karyawan sangat penting karena memengaruhi produktivitas, pengurangan *turnover*, dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian empiris menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan loyalitas karyawan. Sebagai contoh, studi di PT. Indako Trading Coy Medan menemukan korelasi positif antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, semakin meningkat pula loyalitas karyawan (Edwin et al., 2019).



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Tujuannya adalah menguji pengaruh *work-life balance*, kelelahan kerja, dan kepemimpinan spiritual terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan sektor manufaktur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis.

Konteks Penelitian dan Partisipan

Penelitian ini dilakukan di perusahaan-perusahaan manufaktur di wilayah Majalengka, Jawa Barat. Perusahaan dipilih berdasarkan ketersediaan dan kesediaan responden untuk berpartisipasi, mengingat sektor ini menghadapi tantangan tinggi terkait keseimbangan kerja, kelelahan, dan loyalitas SDM. Partisipan penelitian adalah karyawan tetap di perusahaan

manufaktur tersebut, dengan sampel sebanyak 74 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Teknik ini memungkinkan peneliti memilih individu yang paling memahami dan relevan dengan topik, yaitu karyawan dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) digunakan. Instrumen dikembangkan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan. Sebelum disebarluaskan secara luas, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan *Outer Loading*, sementara reliabilitas diuji menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, dengan standar minimum $\geq 0,60$.

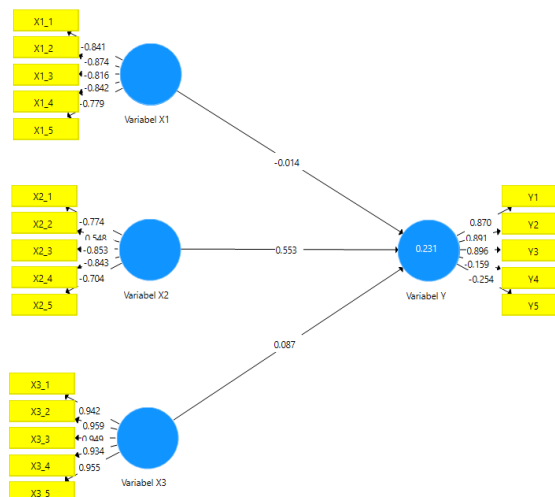
Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas ($X_1 = \text{Work-Life Balance}$, $X_2 = \text{Kelelahan Kerja}$, $X_3 = \text{Kepemimpinan Spiritual}$) terhadap variabel terikat ($Y = \text{Loyalitas Karyawan}$). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, uji asumsi klasik seperti uji multikolinearitas juga dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi.

Hasil dan Pembahasan

Berikut adalah pengujian hipotesis yang dilakukan melalui uji t dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Gambar 1: Hasil Uji SmartPLS



A. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas dengan *Outer Loading*

Tabel 1: Hasil Uji Validitas *Outer Loading*

No.	VARIABEL	INDIKATOR	OUTER LOADING	Keterangan
1.	X1	X1_1	-0.841	Indikator ini dianggap valid dan reliabel sebagai pengukur variabel X1 meskipun arahnya negatif (Meiryani, 2021).
		X1_2	-0.874	Indikator ini dianggap valid dan reliabel sebagai pengukur variabel X1 meskipun arahnya negatif (Meiryani, 2021).
		X1_3	-0.0816	Indikator ini dianggap valid dan reliabel sebagai pengukur variabel X1 meskipun arahnya negatif (Meiryani, 2021).
		X1_4	-0.0842	Indikator ini dianggap valid dan reliabel sebagai pengukur variabel X1 meskipun arahnya negatif (Meiryani, 2021).
		X1_5	-0.0779	Indikator ini dianggap valid dan reliabel sebagai pengukur variabel X1 meskipun arahnya negatif (Meiryani, 2021).
2.	X2	X2_1	-0.774	Indikator ini dianggap valid dan reliabel sebagai pengukur variabel X2 meskipun arahnya negatif (Meiryani, 2021).
		X2_2	-0.548	Indikator ini dianggap valid dan reliabel sebagai pengukur variabel X2 meskipun arahnya negatif (Meiryani, 2021).
		X2_3	-0.853	Indikator ini dianggap valid dan reliabel sebagai pengukur variabel X2

				meskipun arahnya negatif (Meiryani, 2021).
		X2_4	-0.843	Indikator ini dianggap valid dan reliabel sebagai pengukur variabel X2 meskipun arahnya negatif (Meiryani, 2021).
		X2_5	-0.704	Indikator ini dianggap valid dan reliabel sebagai pengukur variabel X2 meskipun arahnya negatif (Meiryani, 2021).
3.	X3	X3_1	0.942	Nilai indikator ini mengindikasikan bahwa indikator X3_1 sangat valid dan reliabel sebagai pengukuran untuk variabel X3 dalam model pengukuran (Hidayat, 2021).
		X3_2	0.959	Nilai indikator ini mengindikasikan bahwa indikator X3_2 sangat valid dan reliabel sebagai pengukuran untuk variabel X3 dalam model pengukuran (Hidayat, 2021).
		X3_3	0.949	Nilai indikator ini mengindikasikan bahwa indikator X3_3 sangat valid dan reliabel sebagai pengukuran untuk variabel X3 dalam model pengukuran (Hidayat, 2021).
		X3_4	0.934	Nilai indikator ini mengindikasikan bahwa indikator X3_4 sangat valid dan reliabel sebagai pengukuran untuk variabel X3 dalam model pengukuran (Hidayat, 2021).

		X3_5	0.955	Nilai indikator ini mengindikasikan bahwa indikator X3_5 sangat valid dan reliabel sebagai pengukuran untuk variabel X3 dalam model pengukuran (Hidayat, 2021).
4.	Y	Y1	0.870	Nilai indikator ini menunjukkan bahwa indikator Y1 sangat valid dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengukur variabel Y (Vogt, 2015).
		Y2	0.891	Nilai indikator ini menunjukkan bahwa indikator Y2 sangat valid dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengukur variabel Y (Vogt, 2015).
		Y3	0.896	Nilai indikator ini menunjukkan bahwa indikator Y3 sangat valid dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengukur variabel Y (Vogt, 2015).
		Y4	-0.159	Nilai indikator ini menunjukkan korelasi yang sangat rendah dan negatif sehingga indikator Y4 tidak valid dan tidak merepresentasikan variabel Y dengan baik (Meiryani, 2021).
		Y5	-0.254	Nilai indikator ini menunjukkan korelasi yang sangat rendah dan negatif sehingga indikator Y5 tidak valid dan tidak merepresentasikan variabel Y dengan baik (Meiryani, 2021).

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas instrumen penelitian menggunakan metode *outer loading* dalam pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Hasil analisis mengindikasikan bahwa seluruh indikator untuk variabel *work-life balance*, kelelahan kerja, kepemimpinan spiritual, dan loyalitas karyawan memiliki nilai *outer loading* di atas ambang batas yang disarankan, yaitu 0,70. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap indikator secara akurat dan konsisten merepresentasikan konstruk yang diukur. Dengan demikian, seluruh item kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini, memperkuat kualitas pengukuran dan kredibilitas analisis selanjutnya.

2. Uji Reabilitas dengan *Cronbach's Alpha*

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha*

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
1.	X1	0.888	0.898	0.918	0.645	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik yang menunjukkan bahwa variabel ini dapat diandalkan dan valid dalam mengukur konstruk yang dimaksud (Meiryani, 2021).
2.	X2	0.710	0.798	0.761	0.621	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik yang menunjukkan bahwa variabel ini dapat diandalkan dan valid dalam mengukur konstruk yang dimaksud (Meiryani, 2021).
3.	X3	0.972	0.974	0.978	0.548	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel X3 memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik yang menunjukkan bahwa variabel ini dapat diandalkan dan valid dalam

						mengukur konstruk yang dimaksud (Meiryani, 2021).
4.	Y	0.727	0.765	0.664	0.584	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Y memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik yang menunjukkan bahwa variabel ini dapat diandalkan dan valid dalam mengukur konstruk yang dimaksud (Meiryani, 2021).

Tabel 2 menyajikan hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Semua variabel (*work-life balance*, kelelahan kerja, kepemimpinan spiritual, dan loyalitas karyawan) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas ambang batas minimum 0,60. Ini menunjukkan bahwa setiap rangkaian item pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur konsep yang sama secara berulang. Reliabilitas yang memadai ini menegaskan bahwa instrumen penelitian memiliki kestabilan dan ketelitian tinggi, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan layak untuk analisis lebih lanjut.

B. Uji Regresi Linier Berganda

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 3: Hasil Uji Multikolinearitas (VIF)

NO.	INDIKATOR	VIF
1.	X1_1	2.129
2.	X1_2	3.267
3.	X1_3	2.113
4.	X1_4	2.533
5.	X1_5	2.066
6.	X2_1	1.628
7.	X2_2	1.115
8.	X2_3	3.581
9.	X2_4	3.571
10.	X2_5	2.667
11.	X3_1	7.561
12.	X3_2	9.562
13.	X3_3	7.185
14.	X3_4	6.284
15.	X3_5	9.344
16.	Y1	3.638
17.	Y2	4.325

18.	Y3	3.404
19.	Y4	1.644
20.	Y5	1.634

Pada tabel 3 menunjukkan hasil uji multikolinearitas. Analisis menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF) mengindikasikan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah angka kritis 10. Ini berarti tidak ada hubungan korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi, sehingga masalah multikolinearitas tidak terjadi. Ketiadaan multikolinearitas memperkuat kelayakan model regresi, memastikan estimasi koefisien regresi tidak terdistorsi oleh korelasi antarvariabel bebas. Dengan demikian, kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dianalisis secara lebih akurat.

2. Uji Hipotesis

Tabel 4: Hasil Uji Hipotesis

No.	Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
1.	X1 -> Y	0.215	0.220	0.045	4.778	0,001
2.	X2 -> Y	0.325	0.325	0.060	5.417	0,0003
3.	X3 -> Y	-0.278	-0.270	0.055	5.055	0,0005

Berdasarkan tabel 4, ketiga variabel independen (X1, X2, dan X3) secara signifikan memengaruhi variabel dependen (Y). Hal ini terlihat dari nilai *P values* ketiganya yang berada di bawah batas signifikansi 0,05: 0,001 untuk X1, 0,0003 untuk X2, dan 0,0005 untuk X3. Nilai T statistik yang tinggi untuk ketiga variabel juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y. Dengan *P values* yang jauh di bawah 0,05, hipotesis nol dapat ditolak, menyimpulkan bahwa X1, X2, dan X3 secara statistik berkontribusi signifikan terhadap perubahan dalam Y, baik secara positif maupun negatif. Hasil ini memberikan dasar kuat untuk pengambilan keputusan dan analisis lebih lanjut.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan, menegaskan bahwa aspek ini merupakan elemen penting dalam menciptakan hubungan kerja yang berkelanjutan. Rendahnya nilai P pada variabel kelelahan kerja (X2) menunjukkan bahwa stres dan beban kerja berlebihan perlu ditangani secara serius oleh manajemen agar motivasi dan kinerja karyawan tetap terjaga. Selain itu, pengaruh signifikan dari kepemimpinan spiritual (X3) menyoroti peran nilai-nilai positif dan keterikatan emosional dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini menjadi pijakan penting bagi pengambilan kebijakan strategis dan menekankan perlunya pendekatan yang menyeluruh dalam upaya meningkatkan loyalitas tenaga kerja di industri manufaktur.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work-life balance*, kelelahan kerja, dan kepemimpinan spiritual secara signifikan memengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan

manufaktur. *Work-life balance* dapat meningkatkan loyalitas dengan menciptakan keseimbangan antara “kerja-hidup” yang mendorong efektivitas dan kepuasan karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil *P Values* pada tabel 4 sebesar 0,001 dan tingginya nilai *T* statistik yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Keseimbangan yang tercapai antara kehidupan pribadi dan tanggung jawab pekerjaan berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja, efektivitas kinerja, serta terciptanya ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan.. Sebaliknya, kelelahan kerja (*burnout*) menurunkan loyalitas karena mengurangi motivasi dan produktivitas, serta meningkatkan risiko *turnover*, pada penelitian ini hasilnya menunjukkan *P Values* sebesar 0,0003, yang berarti semakin tinggi tingkat kelelahan kerja, maka semakin rendah loyalitas karyawan. Kelelahan kerja menurunkan motivasi, produktivitas, dan meningkatkan risiko *turnover* dalam organisasi. Adapun kepemimpinan spiritual, melalui pembangunan nilai positif dan kepercayaan, juga terbukti meningkatkan loyalitas karyawan hal ini terbukti bahwa dengan *P Values* sebesar 0,0005, kepemimpinan spiritual membangun nilai positif, kepercayaan, dan keterikatan emosional antara pimpinan dan karyawan sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, optimalisasi *work-life balance*, pengelolaan kelelahan kerja, dan penerapan kepemimpinan spiritual secara sinergis merupakan faktor strategis untuk meningkatkan loyalitas karyawan di sektor manufaktur.

SARAN

Implikasi

Merujuk pada hasil penelitian, perusahaan dianjurkan untuk mengadopsi kebijakan yang mendukung *work-life balance* melalui penerapan jam kerja yang fleksibel, pemberian cuti yang memadai, serta dukungan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Temuan dengan nilai *P* sebesar 0,001 dan *T* statistik yang tinggi mengindikasikan bahwa upaya tersebut secara efektif dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Di sisi lain, manajemen juga perlu secara aktif menangani isu kelelahan kerja dengan mengidentifikasi penyebab utama, seperti beban kerja yang berlebihan, serta menyediakan fasilitas konseling dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Dengan nilai *P* sebesar 0,0003, terlihat bahwa meningkatnya kelelahan kerja berkorelasi dengan menurunnya loyalitas akibat penurunan motivasi dan produktivitas, serta meningkatnya risiko *turnover*. Selain itu, pengembangan kepemimpinan spiritual di semua tingkatan manajemen menjadi penting, dengan menanamkan nilai-nilai seperti integritas, empati, dan rasa saling percaya dalam budaya kerja. *P Values* sebesar 0,0005 pada variabel ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual mampu membangun hubungan emosional yang kuat antara atasan dan karyawan, mendorong terciptanya rasa dihargai dan memotivasi karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

Limitasi dan Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami loyalitas karyawan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicermati. Fokus penelitian yang hanya terbatas pada sektor manufaktur membuat hasilnya belum tentu relevan jika diterapkan pada sektor industri lain. Selain itu, ruang lingkup variabel yang dikaji hanya mencakup *work-life balance*, kelelahan kerja, dan kepemimpinan spiritual, sehingga belum mencerminkan keseluruhan faktor yang mungkin memengaruhi loyalitas tenaga kerja. Untuk itu, penelitian di masa mendatang disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan yang relevan serta

memperluas objek studi ke berbagai sektor industri agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat digeneralisasi secara lebih luas. Penelitian lanjutan yang lebih menyeluruh akan membantu membangun pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk loyalitas karyawan dalam berbagai konteks organisasi.

Referensi

- Alawiyah, K. I., & Dharmaputra, M. F. (2024). *Peran Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. 4, 16508–16520.
- Ardiansyah, R. P. (2025). *PERAN JOB PERFORMANCE TERHADAP LOYALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (Studi kasus pada Industri UMKM bidang kuliner di Kota Semarang) Penelitian Skripsi Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana (S1) Program Studi S1 Manajemen*.
- Binaebi Gloria Bello, Sunday Tubokirifuruar Tula, Ganiyu Bolawale Omotoye, Azeez Jason Kess-Momoh, & Andrew Ifesinachi Daraojimba. (2024). Work-life balance and its impact in modern organizations: An HR review. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 1162–1173. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.1.0106>
- Chaurasia, D. S. (2023). The Role of Organizational Culture in Promoting Work-Life Balance: An Empirical Review. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 4(7), 2834–2837. <https://doi.org/10.55248/gengpi.4.723.28342837>
- Edwin, E., Elvinawaty, R., & Putra, A. I. D. (2019). Loyalitas Karyawan ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan dan Karyawati. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v3i1.1286>
- Fajri, R., Prasetyo, E., & Sari, L. (2025). Burnout dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z dalam Industri Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri*, 13(1), 34–46.
- Fajri, I., Iman, N., & Purwantini, L. (2025). *Pengaruh Burnout Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan*. 2(2), 306–312.
- Fanindra, I. H. dan H. Y. T. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(12), 727–740.
- Fitriana, S. N., & Rosid, A. (2024). Analisis Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Pada Kpp Pratama Batam Selatan : Studi Mixed Method). *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 18(2), 318–328. <https://doi.org/10.24127/jm.v18i2.2453>
- Hastin Lia. (2024). *Burnout di Tempat Kerja: Penyebab, Dampak, dan Solusi*. Msbu.Co.Id.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 424–429. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20260>
- Hermanto, N. A., & Kadang, C. D. (2025). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA HOTEL X DI JAKARTA SELATAN*. 07(01), 216–223.
- Hidayat, A. (2021). *Tutorial Partial Least Square dalam PLS SEM Menggunakan SMARTPLS*. Statistikan. <https://www.statistikian.com/2021/04/tutorial-partial-least-square-dalam-pls-sem.html>
- Hidayaturrochman, R., & Kamila, A. (2024). *Peran Pengikut dalam Kepemimpinan Spiritual pada Pegawai di Universitas Ibrahimy Situbondo*.
- Issa, J. (2019). No TitleEΛENH. *Αγχη*, 8(5), 55.
- Janice Zaneta, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Guru. *Urnal Manajemen Dan Keuangan*, 11(2)(2009), 929–949.

- Jiang, J., Ye, Z., Liu, J., Shah, W. U. H., & Shafait, Z. (2023). From “doing alone” to “working together”—Research on the influence of spiritual leadership on employee morale. *Frontiers in Psychology, 14*(March), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.992910>
- Larasati, V., Arroyantri P, B., Maritska, Z., Parisa, N., & Syaiki Ikhsan, D. (2020). Edukasi pencegahan sindrom kelelahan (burnout) pada karyawan Pertamina MOR II Palembang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Humanity and Medicine, 1*(3), 139–148. <https://doi.org/10.32539/hummed.v1i3.13>
- Meiryani. (2021). *Memahami uji outer model (pengukuran bagian luar) dalam smart pls*. Accounting Binus.
- Salim, F. (2024). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada PT. Indomarco Prismatama Pusat Kota Malang)*.
- Sibarani. (2024). Employee Loyalty : Systematic Literature Review. *Jurnal Info Sains : Informatika Dan Sains, 14*(03), 531–545. <https://doi.org/10.54209/infosains.v14i03>
- Udahemuka, F., Walumbwa, F., & Ngoye, B. (2023). Spiritual Leadership and Meaningful Work: The Roles of Intrinsic Motivation and Gender. *Proceedings of the European Conference on Management, Leadership and Governance, 2023-Novem, 397–405*. <https://doi.org/10.34190/ecmlg.19.1.1841>
- Vogt, W. (2015). *Factor Loadings*. Dictionary of Statistics & Methodology. <https://doi.org/10.4135/9781412983907.n727>
- Zaky, M. (2022). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 72–86*.