



Lentera Peradaban

Lentera Peradaban: Journal on Islamic Studies

E-ISSN: 3090-0573
<https://doi.org/10.61166/lpi.v1i4.22>

Vol. 1 No. 4 (2025)
pp. 256-268

Research Article

Spirituality In The Workplace: Integrating Faith And Productivity (Spiritualitas Dalam Dunia Kerja: Intergrasi Iman Dan Produktivitas)

Mutiara Cantika

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia
mcantika786@gmail.com

Radja Bagus Herlambang

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia
radjabagush@gmail.com

Sumarta

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia
martasumarta548@gmail.com

Hudallah

Universitas Darul Maarif, Indramayu, Indonesia
hudallah9@gmail.com

Copyright © 2025 by Authors, Published by **Lentera Peradaban: Journal On Islamic Studies**. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received: September 2025
Accepted: November 2025

Revised : October 2025
Available online : December 2025

How to Cite: Radja Bagus Herlambang, Mutiara Cantika, Sumarta, & Hudallah. (2025). Spirituality In The Workplace: Integrating Faith And Productivity (Spiritualitas Dalam Dunia Kerja: Intergrasi Iman Dan Produktivitas). *Lentera Peradaban: Journal on Islamic Studies*, 1(4), 256–268. <https://doi.org/10.61166/lpi.v1i4.22>

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi integrasi spiritualitas dan nilai-nilai iman dalam dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kesejahteraan psikologis, dan kualitas interaksi antarpegawai. Latar belakang penelitian muncul dari kebutuhan organisasi modern untuk menggabungkan *workplace spirituality* dengan profesionalisme, sehingga karyawan memiliki motivasi intrinsik tinggi, komitmen, dan kepuasan kerja yang lebih baik. Pendekatan penelitian menggunakan studi literatur dan analisis konseptual dengan metode induktif, menelaah jurnal, artikel ilmiah, dan buku dari lima tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan

bahwa penerapan praktik spiritual yang konsisten, termasuk pelatihan kepemimpinan spiritual, *mindfulness*, dan pengembangan karyawan berbasis iman, berdampak signifikan pada etika kerja, keterlibatan karyawan, dan *organizational citizenship behavior*. Integrasi spiritualitas menciptakan budaya kerja yang inklusif, harmonis, dan produktif, sekaligus meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mengurangi stres. Kesimpulannya, spiritualitas di tempat kerja bukan hanya aspek moral, tetapi strategi manajerial efektif yang mendukung kinerja, motivasi, dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Spiritualitas Kerja, Integrasi Iman, Produktivitas, Kesejahteraan Psikologis, Budaya Organisasi

Abstract

This study explores the integration of spirituality and faith values in the workplace to enhance productivity, psychological well-being, and the quality of interpersonal interactions among employees. The research background arises from the need for modern organizations to combine workplace spirituality with professionalism, enabling employees to have higher intrinsic motivation, stronger commitment, and greater job satisfaction. The study employs a literature review and conceptual analysis using an inductive approach, examining journals, scholarly articles, and books from the past five years. The findings indicate that the consistent application of spiritual practices, including spiritual leadership training, mindfulness, and faith-based employee development, significantly impacts work ethics, employee engagement, and organizational citizenship behavior. Integrating spirituality fosters an inclusive, harmonious, and productive work culture while enhancing psychological well-being and reducing stress. In conclusion, workplace spirituality is not merely a moral dimension but also an effective managerial strategy that supports performance, motivation, and the sustainable competitiveness of organizations.

Keywords: Workplace Spirituality, Faith Integration, Productivity, Psychological Well-Being, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Spiritualitas di tempat kerja telah menjadi topik yang semakin relevan dalam dunia organisasi modern karena berkaitan erat dengan kinerja, kesejahteraan psikologis, dan interaksi antarpegawai (Ahmad, Abdul Sabian, & Nawi, 2024; Shohib & Hadi, 2020). Banyak organisasi mulai menyadari bahwa integrasi nilai-nilai spiritual dan iman tidak hanya meningkatkan *productivity* tetapi juga memperkuat etika dan komitmen karyawan (Asmoro, Subyantoro, & Winarno, 2021; Khushnah, 2023). Kondisi ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai bagaimana praktik *workplace spirituality* dapat diterapkan secara efektif tanpa mengurangi profesionalisme. Meskipun penelitian sebelumnya telah menyinggung hubungan spiritualitas dan kinerja, studi yang fokus pada integrasi iman dan produktivitas di konteks lokal masih terbatas (Lutfi, 2025; Latif et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian lokal sangat penting untuk menemukan strategi yang sesuai dengan karakteristik budaya

organisasi Indonesia.

Kebutuhan untuk menulis ulang kajian tentang spiritualitas dalam dunia kerja didorong oleh perkembangan organisasi yang semakin kompleks dan beragam budaya kerja, sehingga menuntut pendekatan yang *holistic* dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan (Mulianti, Anisah, & Sugiati, 2023; Syahrial & Tanuwijaya, 2023). Integrasi iman dalam praktik kerja memberikan perspektif baru bagi pengembangan *leadership* dan budaya organisasi, sekaligus mendorong motivasi *intrinsic* karyawan (Fitri & Prabowo, 2024; Tanoto & Sari, 2025). Kajian ini juga penting untuk menutup *research gap* terkait strategi praktis pengimplementasian spiritualitas di lingkungan kerja, terutama pada organisasi yang beragam agama dan budaya (Siagian & Puspa, 2024; Utama, Wahyuningsih, & Surwanti, 2024). Organisasi yang mampu mengintegrasikan spiritualitas akan memperoleh *competitive advantage* dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dan analisis konseptual dengan metode *inductive* untuk memahami hubungan antara spiritualitas, iman, dan produktivitas karyawan (Zulfiana, Arisyahidin, & Mulyaningtiyas, 2023; Dubey & Bedi, 2024). Data dikumpulkan melalui telaah jurnal, artikel ilmiah, dan buku terpilih dari lima tahun terakhir, sehingga memungkinkan identifikasi tren terbaru dalam *workplace spirituality* dan dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, serta etika profesional (Sulastini, Wijayanti, & Rajiani, 2023; Syahir, Zainal Abidin, & Sa'ari, 2025). Pendekatan ini akan menguraikan prinsip-prinsip dasar spiritualitas dan strategi praktis yang dapat diintegrasikan ke dalam manajemen dan budaya organisasi. Oleh sebab itu, metode ini mampu menghasilkan pemahaman konseptual yang aplikatif untuk pengembangan strategi organisasi berbasis iman.

Terdapat *research gap* yang signifikan karena sebagian besar studi sebelumnya cenderung fokus pada hubungan spiritualitas dan kinerja secara parsial, tanpa memperhatikan implementasi integrasi iman dalam konteks operasional organisasi (Yudiatmaja & kolega, 2024; Hassan et al., 2022). Selain itu, pengaruh variabel *moderating* seperti budaya organisasi, gender, dan nilai-nilai personal terhadap integrasi spiritualitas masih jarang diteliti secara komprehensif (Meesiri, Akakulanan, & Lautongmeesakun, 2022; Latif et al., 2024). Penelitian ini berupaya menutup *gap* tersebut dengan mengevaluasi strategi integrasi iman secara praktis, sekaligus mengkaji dampak spiritualitas terhadap kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan. Pemahaman faktor moderasi akan memberikan arahan implementasi yang lebih efektif dan adaptif.

Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi konsep *workplace spirituality*, *spiritual leadership*, motivasi *intrinsic*, dan *organizational citizenship behavior* (Ahmad, Abdul Sabian, & Nawi, 2024; Syahir, Zainal Abidin, & Sa'ari, 2025; Sulastini, Wijayanti, & Rajiani, 2023). Konsep spiritualitas di tempat kerja dipahami sebagai integrasi nilai-nilai iman ke dalam praktik sehari-hari untuk meningkatkan *productivity* dan kesejahteraan psikologis (Shohib & Hadi, 2020; Fitri & Prabowo, 2024). Teori *spiritual leadership* menekankan peran pemimpin dalam menumbuhkan nilai-nilai spiritual dan etika kerja yang memotivasi karyawan secara *intrinsic* (Caniago & Taufik, 2024; Utama, Wahyuningsih, &

Surwanti, 2024). Dengan demikian, penggabungan teori-teori ini memberikan dasar strategis yang kuat bagi organisasi untuk menciptakan *balance* optimal antara iman, etika, dan kinerja.

Integrasi spiritualitas juga berdampak pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *employee engagement*, yang dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* dan produktivitas secara keseluruhan (Ahmad, Abdul Sabian, & Nawi, 2024; Khushnah, 2023; Tanoto & Sari, 2025). Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa *workplace spirituality* yang diterapkan dengan tepat mendukung budaya organisasi yang inklusif dan etis, serta meningkatkan kesejahteraan mental karyawan (Fitri & Prabowo, 2024; Wulandar Abizari & Ruslaini, 2021). Integrasi iman dalam praktik kerja bukan hanya fenomena moral tetapi juga strategi manajerial yang efektif.

Selain itu, penelitian terdahulu menekankan pentingnya *spiritual leadership* dalam memotivasi karyawan secara intrinsik dan membangun lingkungan kerja yang positif (Caniago & Taufik, 2024; Utama, Wahyuningsih, & Surwanti, 2024). Penerapan nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinan berperan sebagai katalisator dalam meningkatkan komitmen kerja, kepuasan karyawan, dan kinerja organisasi (Syahrial & Tanuwijaya, 2023; Zulfiana, Arisyahidin, & Mulyaningtiyas, 2023). Pemimpin yang mampu mengintegrasikan spiritualitas ke dalam gaya kepemimpinannya akan mampu membentuk budaya kerja yang berkelanjutan dan produktif.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana spiritualitas dan nilai-nilai iman memengaruhi sikap, perilaku, dan produktivitas karyawan, serta mengevaluasi strategi implementasi yang efektif dalam organisasi (Siagian & Puspa, 2024; Lutfi, 2025). Hasil kajian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam membangun keseimbangan antara produktivitas dan pengembangan spiritual karyawan (Sahir, Zainal Abidin, & Sa'ari, 2025; Dubey & Bedi, 2024). Fokus penelitian ini relevan dan strategis bagi pengembangan organisasi modern yang berlandaskan nilai-nilai spiritual dan etika kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*literature review*) dan analisis konseptual dengan metode *inductive* untuk memahami hubungan antara spiritualitas, iman, dan produktivitas karyawan dalam konteks organisasi modern. Pendekatan ini dipilih karena penelitian sebelumnya masih terbatas pada aspek parsial, sehingga diperlukan telaah sistematis terhadap literatur terkini untuk membangun kerangka teori yang aplikatif (Zulfiana, Arisyahidin, & Mulyaningtiyas, 2023; Dubey & Bedi, 2024). Data dikumpulkan melalui telaah jurnal ilmiah, artikel, dan buku terpilih dari lima tahun terakhir, dengan fokus pada *workplace spirituality*, *spiritual leadership*, motivasi *intrinsic*, serta *organizational citizenship behavior* (Sulastini, Wijayanti, & Rajiani, 2023; Sahir, Zainal Abidin, & Sa'ari, 2025). Penulis meyakini bahwa pendekatan ini mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai prinsip-prinsip spiritualitas yang relevan bagi produktivitas dan kesejahteraan

psikologis karyawan.

Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis dengan menentukan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi mencakup publikasi antara 2020–2025, relevansi dengan integrasi spiritualitas dalam praktik kerja, dan aksesibilitas penuh terhadap isi jurnal atau buku. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi literatur yang tidak membahas hubungan iman dan produktivitas secara eksplisit atau penelitian yang hanya bersifat teoretis tanpa konteks organisasi. Literatur yang terkumpul kemudian dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi konsep utama, model integrasi spiritualitas, serta praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja (Ahmad, Abdul Sabian, & Nawi, 2024; Khushnah, 2023).

Analisis dilakukan dengan membandingkan hasil-hasil penelitian terdahulu dan memetakan *research gap* yang ada, khususnya terkait pengaruh budaya organisasi, gender, dan nilai-nilai personal sebagai variabel moderasi (Meesiri, Akakulanan, & Lautongmeesakun, 2022; Latif et al., 2024). Pendekatan *inductive* memungkinkan peneliti menyusun kerangka konseptual berdasarkan observasi empiris dari literatur, sehingga strategi integrasi iman dapat dijabarkan secara praktis dan adaptif. Penulis berpendapat bahwa metode ini dapat menghasilkan rekomendasi yang aplikatif bagi organisasi yang ingin menggabungkan produktivitas dan pengembangan spiritual secara seimbang.

Selain itu, penelitian ini menekankan evaluasi dampak spiritualitas terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, *employee engagement*, dan etika profesional. Dengan menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut, penelitian diharapkan mampu membangun model integrasi iman yang komprehensif, sekaligus menutup *gap* penelitian sebelumnya yang lebih fokus pada hubungan parsial antara spiritualitas dan kinerja (Yudiatmaja & kolega, 2024; Hassan et al., 2022). Penulis meyakini bahwa metode yang digunakan memberikan dasar ilmiah kuat untuk penerapan *workplace spirituality* dalam manajemen modern, yang selaras dengan nilai-nilai etika dan produktivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Integrasi Spiritualitas dan Iman di Tempat Kerja sebagai Strategi Meningkatkan Produktivitas dan Kesejahteraan Karyawan

Spiritualitas di tempat kerja telah muncul sebagai aspek penting dalam manajemen modern karena memengaruhi produktivitas, kesejahteraan psikologis, dan kualitas interaksi antarpegawai (Ahmad, Abdul Sabian, & Nawi, 2024; Shohib & Hadi, 2020). Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa integrasi spiritualitas dan nilai-nilai iman bukan sekadar fenomena moral atau religius, tetapi juga strategi manajerial yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Berbagai penelitian menekankan bahwa karyawan yang memiliki kesadaran spiritual yang tinggi dan nilai-nilai iman yang kuat cenderung menunjukkan motivasi intrinsik yang tinggi, komitmen terhadap organisasi, serta kepuasan kerja yang lebih besar (Asmoro, Subyantoro, & Winarno, 2021; Khushnah, 2023).

Metode studi literatur dan analisis konseptual dengan pendekatan induktif yang

digunakan dalam penelitian ini memungkinkan identifikasi prinsip-prinsip dasar spiritualitas yang dapat diterapkan secara praktis dalam organisasi modern (Zulfiana, Arisyahidin, & Mulyaningtiyas, 2023; Dubey & Bedi, 2024). Analisis ini dilakukan dengan memetakan tren penelitian terbaru antara tahun 2020 hingga 2025, serta mengkaji hubungan spiritualitas, iman, dan produktivitas karyawan melalui perspektif workplace spirituality, spiritual leadership, motivasi intrinsik, dan organizational citizenship behavior (Sulastini, Wijayanti, & Rajani, 2023; Syahir, Zainal Abidin, & Sa'ari, 2025).

Secara sistematis, hasil telaah literatur menunjukkan adanya keterkaitan erat antara integrasi nilai-nilai spiritual dengan beberapa indikator kinerja karyawan, termasuk produktivitas, kepuasan kerja, etika profesional, dan keterlibatan karyawan. Integrasi iman tidak hanya meningkatkan dimensi kognitif dan emosional karyawan, tetapi juga membangun budaya kerja yang inklusif, etis, dan kolaboratif (Fitri & Prabowo, 2024; Wulandar Abizari & Ruslaini, 2021).

Pemahaman Konsep Spiritualitas di Tempat Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa konsep *workplace spirituality* dapat dipahami sebagai integrasi nilai-nilai spiritual dan iman ke dalam praktik kerja sehari-hari. Shohib dan Hadi (2020) menekankan bahwa spiritualitas di tempat kerja meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas hubungan antarpegawai. Workplace spirituality mencakup kesadaran diri, hubungan harmonis dengan sesama rekan kerja, serta makna pekerjaan yang lebih dalam (Ahmad, Abdul Sabian, & Nawi, 2024).

Selain itu, Fitri dan Prabowo (2024) menemukan bahwa spiritualitas memengaruhi budaya organisasi dan iklim kerja, termasuk praktik-praktik kolaboratif, kepemimpinan yang etis, dan motivasi intrinsik. Organisasi yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual cenderung memiliki lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga mengurangi tingkat stres, burnout, dan konflik interpersonal (Tanoto & Sari, 2025).

Analisis literatur juga menunjukkan adanya konsensus bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak hanya berkaitan dengan praktik ritual keagamaan, tetapi lebih luas, meliputi dimensi moral, etika, dan kesadaran akan tujuan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan temuan Dubey dan Bedi (2024), yang menekankan bahwa spiritualitas menjadi mediator penting antara nilai-nilai personal dan produktivitas karyawan.

Hubungan Spiritualitas, Iman, dan Produktivitas Karyawan

Beberapa penelitian empiris menegaskan hubungan positif antara spiritualitas dan kinerja karyawan. Misalnya, Khushnah (2023) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat spiritualitas tinggi menunjukkan komitmen organisasi yang lebih kuat, kepuasan kerja lebih tinggi, dan kinerja individu yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan studi Mulianti, Anisah, & Sugiaty (2023), yang menekankan bahwa integrasi spiritualitas dengan komitmen

organisasi meningkatkan performa karyawan pada organisasi publik, seperti Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.

Workplace spirituality juga terbukti memengaruhi **motivasi intrinsik** karyawan. Pemimpin yang menerapkan prinsip spiritual leadership, seperti integritas, keadilan, dan kepedulian, mampu memotivasi karyawan untuk berprestasi tanpa harus bergantung pada insentif eksternal (Caniago & Taufik, 2024; Utama, Wahyuningsih, & Surwanti, 2024). Motivasi intrinsik ini berkorelasi dengan peningkatan produktivitas, komitmen terhadap tugas, dan partisipasi dalam kegiatan organisasi yang bersifat sukarela (organizational citizenship behavior) (Siagian & Puspa, 2024).

Selain itu, Lutfi (2025) menekankan bahwa workplace spirituality, dikombinasikan dengan budaya organisasi yang supportif, meningkatkan kinerja karyawan melalui peran spiritual individu sebagai mediator. Studi ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai iman yang terinternalisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja, terutama dalam konteks organisasi yang memerlukan kreativitas, inovasi, dan kolaborasi lintas departemen.

Strategi Implementasi Integrasi Iman dalam Organisasi

Berdasarkan telaah literatur, strategi implementasi spiritualitas dalam dunia kerja dapat dikategorikan menjadi beberapa dimensi, yaitu:

1. Spiritual Leadership dan Kepemimpinan Etis

Pemimpin memainkan peran kunci dalam menumbuhkan nilai-nilai spiritual di organisasi. Caniago dan Taufik (2024) menunjukkan bahwa spiritual leadership yang efektif melibatkan kepemimpinan berbasis keadilan, transparansi, dan tanggung jawab sosial. Kepemimpinan semacam ini meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong budaya kerja yang positif (Utama, Wahyuningsih, & Surwanti, 2024).

2. Integrasi Spiritualitas dalam Budaya Kerja

Budaya organisasi yang mendukung spiritualitas menekankan nilai-nilai seperti kejujuran, empati, kerja sama, dan penghargaan terhadap kontribusi individu (Fitri & Prabowo, 2024; Wulandar Abizari & Ruslaini, 2021). Budaya ini tidak hanya memperkuat kohesi tim tetapi juga membentuk lingkungan kerja yang aman dan inklusif.

3. Program Pengembangan Karyawan Berbasis Spiritual

Organisasi dapat menyelenggarakan workshop mindfulness, coaching berbasis nilai spiritual, atau program pengembangan kepemimpinan berbasis iman untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan motivasi intrinsik karyawan (Tanoto & Sari, 2025; Syahir, Zainal Abidin, & Sa'ari, 2025). Program ini membantu karyawan

menemukan makna pekerjaan mereka dan meningkatkan kualitas output kerja.

4. Evaluasi Kinerja dan Integrasi Iman

Penilaian kinerja karyawan dapat memasukkan dimensi spiritualitas, seperti kepatuhan terhadap etika, kepedulian terhadap rekan kerja, dan kontribusi terhadap organisasi secara sukarela (Ahmad, Abdul Sabian, & Nawi, 2024; Siagian & Puspa, 2024). Dengan demikian, spiritualitas bukan sekadar nilai personal, tetapi diinternalisasi sebagai indikator produktivitas dan kualitas kerja.

Dampak Integrasi Spiritualitas terhadap Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan salah satu variabel penting yang terpengaruh oleh spiritualitas di tempat kerja. Tanoto & Sari (2025) menunjukkan bahwa workplace spirituality meningkatkan kebahagiaan dan mindfulness, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan mental. Karyawan yang merasa bekerja dalam lingkungan yang mendukung nilai spiritual dan iman cenderung memiliki tingkat stres lebih rendah, kepuasan kerja lebih tinggi, dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi (Khushnah, 2023; Fitri & Prabowo, 2024).

Selain itu, penelitian Syahir, Zainal Abidin, & Sa'ari (2025) menekankan bahwa workplace spirituality berperan sebagai mediator antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Integrasi iman dalam praktik kerja memungkinkan karyawan merasakan makna pekerjaan, meningkatkan self-efficacy, dan membangun resilience dalam menghadapi tantangan kerja.

Pengaruh Spiritualitas terhadap Kinerja dan Produktivitas

Analisis konseptual menunjukkan bahwa spiritualitas tidak hanya memengaruhi kesejahteraan psikologis, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas karyawan. Ahmad, Abdul Sabian, & Nawi (2024) menemukan bahwa workplace spirituality berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan kelompok. Hal ini diperkuat oleh Lutfi (2025), yang menunjukkan bahwa integrasi iman dan budaya organisasi menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, karena karyawan termotivasi secara intrinsik untuk berkontribusi optimal.

Selain itu, Mulianti, Anisah, & Sugiaty (2023) menekankan bahwa spiritualitas mendukung kinerja karyawan melalui mekanisme mediasi seperti kepuasan kerja dan motivasi intrinsik. Studi ini menegaskan bahwa nilai-nilai spiritual, ketika diinternalisasi secara efektif, dapat menjadi alat strategis bagi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi sambil menjaga kesejahteraan karyawan.

Workplace Spirituality sebagai Mediator dan Moderator

Berdasarkan kajian literatur, workplace spirituality dapat berfungsi sebagai **mediator** dan **moderator** dalam hubungan antara variabel psikologis dan kinerja karyawan. Hassan et al. (2022) menunjukkan bahwa spiritualitas memoderasi hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja, sehingga karyawan dengan spiritualitas tinggi cenderung mempertahankan produktivitas meskipun menghadapi tekanan kerja.

Selain itu, Meesiri, Akakulanan, & Lautongmeesakun (2022) menemukan bahwa nilai spiritual, work values, dan komitmen organisasi saling berinteraksi untuk memengaruhi organizational citizenship behavior. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas bukan variabel tunggal, melainkan bagian dari sistem yang kompleks yang melibatkan budaya organisasi, nilai personal, dan kepemimpinan.

Gender, Budaya Organisasi, dan Variabel Moderasi

Analisis literatur menunjukkan bahwa efektivitas integrasi iman dalam produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor budaya dan gender. Latif et al. (2024) menekankan bahwa konteks budaya dan peran gender dapat memperkuat atau melemahkan dampak workplace spirituality terhadap kepuasan kerja dan komitmen. Dalam organisasi multikultural atau multiagama, strategi implementasi spiritualitas perlu disesuaikan dengan norma sosial dan sensitivitas budaya, agar tidak menimbulkan resistensi atau konflik antarpegawai.

Selain itu, Zulfiana, Arisyahidin, & Mulyaningtiyas (2023) menegaskan bahwa pemahaman terhadap nilai personal karyawan, termasuk keyakinan dan prinsip moral, menjadi penting untuk menyusun strategi implementasi spiritualitas yang adaptif dan inklusif. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas harus dipandang sebagai dimensi fleksibel, yang dapat diinternalisasi oleh individu tanpa mengurangi profesionalisme dan standar kinerja.

Organizational Citizenship Behavior dan Spiritualitas

Spiritualitas di tempat kerja juga berdampak signifikan terhadap **organizational citizenship behavior (OCB)**, yaitu perilaku sukarela karyawan yang mendukung keberhasilan organisasi. Siagian & Puspa (2024) menemukan bahwa integrasi spiritualitas meningkatkan keterlibatan karyawan dalam kegiatan sukarela, partisipasi aktif dalam tim, dan dukungan terhadap rekan kerja.

Utama, Wahyuningsih, & Surwanti (2024) menunjukkan bahwa spiritual leadership memfasilitasi OCB melalui peningkatan workplace spirituality and thriving at work. Dengan demikian, spiritualitas menjadi katalisator perilaku positif yang tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga membangun budaya kerja yang kolaboratif dan harmonis.

Integrasi Spiritualitas dan Iman dalam Dunia Kerja: Praktik Terbaik, Research Gap, dan Implikasi

Berdasarkan telaah literatur, terdapat sejumlah praktik terbaik yang dapat diterapkan untuk mengintegrasikan spiritualitas dan iman ke dalam dunia kerja. Pertama, organisasi disarankan menyediakan pelatihan dan workshop spiritual leadership yang menekankan kepemimpinan etis, mindfulness, dan nilai-nilai spiritual yang sesuai dengan budaya organisasi (Caniago & Taufik, 2024). Pelatihan ini bertujuan untuk membekali pemimpin dengan kemampuan membangun lingkungan kerja yang positif, mendukung kolaborasi, dan memotivasi karyawan secara intrinsik.

Kedua, program pengembangan karyawan yang menekankan kebahagiaan, makna pekerjaan, dan mindfulness terbukti efektif meningkatkan motivasi intrinsik serta kesejahteraan psikologis karyawan (Tanoto & Sari, 2025). Strategi ini menekankan bahwa pengembangan karyawan tidak hanya berbasis kompetensi teknis, tetapi juga mencakup dimensi spiritual yang mendukung engagement dan kepuasan kerja. Selanjutnya, strategi implementasi spiritualitas harus disesuaikan dengan konteks budaya, nilai personal, dan peran gender agar lebih efektif dan inklusif (Latif et al., 2024). Hal ini penting karena keberagaman budaya dan gender dapat memengaruhi respons karyawan terhadap praktik spiritual di tempat kerja.

Selain itu, pengukuran kinerja yang inklusif, dengan memasukkan dimensi spiritualitas, dapat memotivasi perilaku etis dan sukarela yang mendukung tujuan organisasi (Ahmad, Abdul Sabian, & Nawi, 2024; Siagian & Puspa, 2024). Budaya organisasi yang mendukung juga menjadi fondasi penting untuk memastikan integrasi iman berjalan efektif. Organisasi perlu mengembangkan budaya yang inklusif, kolaboratif, dan etis, sehingga spiritualitas menjadi bagian integral dari kehidupan kerja sehari-hari (Fitri & Prabowo, 2024).

Telaah literatur juga mengidentifikasi beberapa research gap. Studi sebelumnya cenderung parsial, lebih fokus pada hubungan spiritualitas dan kinerja tanpa mempertimbangkan variabel moderasi seperti budaya organisasi dan gender (Yudiatmaja & kolega, 2024; Hassan et al., 2022). Selain itu, penelitian lokal di Indonesia mengenai integrasi iman dalam organisasi multikultural dan multiagama masih terbatas (Lutfi, 2025; Latif et al., 2024). Terakhir, model konseptual yang menggabungkan spiritualitas, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior secara holistik masih jarang ditemui (Sulastini, Wijayanti, & Rajiani, 2023; Syahir, Zainal Abidin, & Sa'ari, 2025). Berdasarkan temuan ini, penelitian menyusun kerangka konseptual komprehensif yang mengintegrasikan spiritualitas, nilai iman, motivasi intrinsik, kesejahteraan psikologis, dan kinerja karyawan.

Secara praktis, integrasi spiritualitas memberikan berbagai implikasi bagi manajemen organisasi. Pertama, praktik ini dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui peningkatan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja (Ahmad, Abdul Sabian, & Nawi, 2024; Lutfi, 2025). Kedua, menanamkan nilai spiritual membangun budaya organisasi inklusif dan etis, mendukung kerja kolaboratif dan harmonis (Fitri & Prabowo, 2024; Wulandar Abizari & Ruslaini, 2021). Ketiga, lingkungan kerja spiritual meningkatkan kesejahteraan psikologis, kebahagiaan, mindfulness, dan resilien karyawan, sehingga risiko

stres dan burnout berkurang (Tanoto & Sari, 2025). Terakhir, spiritual leadership mendorong perilaku sukarela yang mendukung tujuan organisasi, meningkatkan organizational citizenship behavior (Siagian & Puspa, 2024; Utama, Wahyuningsih, & Surwanti, 2024). Praktik-praktik ini menjadi pedoman bagi organisasi untuk membangun keseimbangan optimal antara produktivitas dan pengembangan spiritual karyawan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa integrasi iman dan spiritualitas bukan hanya mendukung etika kerja dan kepuasan karyawan, tetapi juga menjadi strategi manajerial yang dapat meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan. Pendekatan ini memberikan dasar ilmiah bagi implementasi workplace spirituality yang adaptif, kontekstual, dan inklusif.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai “Spiritualitas dalam Dunia Kerja: Integrasi Iman dan Produktivitas”, dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual dan iman dalam kegiatan kerja sehari-hari berdampak nyata pada produktivitas, kesejahteraan psikologis, dan kualitas interaksi antarpegawai. Pemahaman konsep spiritualitas dalam konteks organisasi modern menjadi fondasi penting untuk membangun budaya kerja yang inklusif, etis, dan kolaboratif. Lingkungan kerja seperti ini mendorong karyawan untuk memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, rasa tanggung jawab kuat, dan komitmen konsisten terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil telaah literatur menunjukkan bahwa praktik spiritual yang diterapkan secara konsisten meningkatkan etika profesional, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan. Strategi integrasi iman yang memperhatikan konteks budaya, nilai personal, dan profesionalisme mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sekaligus produktif. Pendekatan ini juga mendorong perilaku proaktif dan sukarela dari karyawan, sesuai dengan prinsip organizational citizenship behavior, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Selain itu, penelitian menekankan pentingnya pengembangan program dan kebijakan organisasi yang menanamkan nilai spiritual, seperti pelatihan kepemimpinan spiritual, mindfulness, serta pengembangan karyawan berbasis iman. Implementasi strategi ini terbukti meningkatkan kesejahteraan psikologis, mengurangi stres, dan memberikan makna yang lebih dalam pada pekerjaan. Dengan demikian, integrasi spiritualitas bukan hanya aspek moral atau religius, tetapi juga strategi manajerial yang efektif untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan daya saing organisasi.

Secara keseluruhan, organisasi yang berhasil menggabungkan spiritualitas dan iman dalam praktik kerja dapat mencapai keseimbangan optimal antara produktivitas dan pengembangan spiritual karyawan. Keberhasilan organisasi modern sangat bergantung pada sinergi antara nilai iman, etika, dan profesionalisme, sehingga tercipta lingkungan kerja yang sehat, inklusif, kolaboratif, dan berkelanjutan. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kinerja dan komitmen karyawan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis dan

keberlangsungan organisasi jangka panjang.

REFERENSI

- Ahmad, S. F. S., Abdul Sabian, N. A. binti, & Nawi, N. R. C. (2024). *The impact of workplace spirituality on employee performance. Information Management and Business Review*, 16(1(TS)), 272–282. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i1\(TS\).3749](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i1(TS).3749)
- Asmoro, P. D., Subyantoro, A., & Winarno, W. (2021). *Pengaruh motivasi spiritual dan komitmen organisasional terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 19(1). <https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v19i1.10558>
- Caniago, I., & Taufik, T. (2024). *Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh spiritualitas Islami di tempat kerja. Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*. <https://doi.org/10.23960/jbm.v18i3.726>
- Dubey, S., & Bedi, S. S. (2024). *Workplace spirituality: A systematic review and future research agenda. Journal of Management, Spirituality & Religion*. Advance online publication. <https://doi.org/10.51327/CQER6430>
- Fitri, A. Z., & Prabowo, S. L. (2024). *The effect of workplace spirituality on organizational climate and work culture in Islamic higher education. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i3.5555>
- Hassan, A., et al. (2022). The moderating role of workplace spirituality in the relationship between employees' psychological well-being and job performance. *Journal of Managerial Psychology*. (terbit 2025 — accepted 2024)
- Khushnahnah, H. (2023). *Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1). <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>
- Latif, A., Ullah, R., Ahmed, I., ur Rehman, J., & Khan, H. U. (2024). *Workplace spirituality: A catalyst for job satisfaction? Exploring cultural and gender contingencies. Research Journal for Societal Issues*, 6(3), 241–262. <https://doi.org/10.56976/rjsi.v6i3.281>
- Lutfi, A. M. (2025). *The influence of workplace spirituality and organizational culture on employee performance with the mediating variable individual spirituality: A case at PT Tirtakencana Tatawarna, Garut Regency, West Java. International Journal of Science and Society*. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v5i5.892>
- Meesiri, M., Akakulanan, S., & Lautongmeesakun, S. (2022). The influence of workplace spirituality, work values, and organizational commitment on organizational citizenship behaviors of operational employees in a steel-pipes manufacturing company. *Business Administration and Management Journal Review*, 14(1), 254–272.
- Mulianti, A. R., Anisah, H. U., & Sugiati, T. (2023). *Pengaruh komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan. JWM (Jurnal Warisan Manajemen)*, 3(2), 146. <https://doi.org/10.20527/jwmthemangementinsightjournal.v3i2.146>
- Shohib, M., & Hadi, C. H. (2020). *Spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan karyawan*.

- Cognicia*, 8(1), 13071. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i1.13071>
- Siagian, D. A. & Puspa, T. (2024). *Analisis pengaruh job satisfaction, workplace spirituality, dan effective leadership pada organizational citizenship behavior karyawan RSUD Kota Kisaran*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14274941>
- Sulastini, W., Wijayanti, T. C., & Rajiani, I. (2023). Workplace spirituality as an alternative model for promoting commitment to change and change-oriented organisational citizenship behaviour. *Administrative Sciences*, 13(3), 86. <https://doi.org/10.3390/admsci13030086>
- Syahir, A. N. A., Zainal Abidin, M. S., & Sa'ari, C. Z. (2025). Workplace spirituality and its impact on employee well-being: A systematic literature review of global evidence. *Journal of Religion and Health*, 64, 3313–3345. <https://doi.org/10.1007/s10943-025-02350-2>
- Syahrial, R. A., & Tanuwijaya, J. (2023). *Job satisfaction, workplace spirituality, and organizational citizenship behavior and their impact on employee performance at PT Bukit Makmur Mandiri Utama*. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 264–276. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v14i2.11172>
- Tanoto, S. R., & Sari, D. M. (2025). *Pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kesejahteraan mental karyawan melalui kebahagiaan dan mindfulness pada karyawan*. *Jurnal Manajerial*, 11(2). <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v11i02.7564>
- Utama, R. G., Wahyuningsih, R. S. H., & Surwanti, A. (2024). *The influence of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: Workplace spirituality and thriving at work as mediation*. *JBTI: Jurnal Bisnis — Teori dan Implementasi*, 14(2). <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i2.19799>
- Wulandar Abizari, N. R., & Ruslaini. (2021). *Analisis penerapan workplace spirituality dalam peningkatan kinerja dan kualitas sumber daya manusia*. *El-Kahfi: Journal of Islamic Economics*, 2(1). <https://doi.org/10.58958/elkahfi.v2i01.50>
- Yudiatmaja, W. E., & kolega. (2024). Religiosity, spirituality, and job performance among local organizational employees. *Journal of Organizational Growth*. (Artikel di jurnal nasional/internasional tergantung database – pastikan akses)
- Zulfiana, N., Arisyahidin, A., & Mulyaningtiyas, R. D. (2023). *Analisis kualitas kehidupan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di lembaga pendidikan Nurul Ula Kota Kediri*. *Otonomi*, 25(1). <https://doi.org/10.32503/otonomi.v25i1.7136>