

## PERAN MANAJEMEN SDM SPIRITUAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN ETIKA KERJA

Oleh:

<sup>1</sup>Rena Augia Putrie, <sup>2</sup>Muhammad Fatkhurohman Albashori, <sup>3</sup>Wahyudiyono,  
<sup>4</sup>Nurul Ariffaeni Islami, <sup>5</sup>Wiwit Agustina

<sup>1</sup>Universitas Buana Perjuangan Karawang  
Jl. Ronggo Wahyu Sirnabaya, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

<sup>2</sup>Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta  
Jl. Brawijaya Jl. Ringroad Selatan No.101, Gonjen, Tamantirto, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183

<sup>3</sup>Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta  
Jl. Brawijaya Jl. Ringroad Selatan No.101, Gonjen, Tamantirto, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183

<sup>4</sup>Universitas Pelita Bangsa  
Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530

<sup>5</sup>UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
Jl. Raya Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo, Pendem, Kec. Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur 65324

e-mail: rena.putrie@ubpkarawang.ac.id<sup>1</sup>, mfabashori@amayogyakarta.ac.id<sup>2</sup>,  
wahyudiyono@amayogyakarta.ac.id<sup>3</sup>, nurulariffaeniislami@pelitabangsa.ac.id<sup>4</sup>,  
wiwitagustina355@gmail.com<sup>5</sup>

---

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the role of spiritual human resource (HRM) management in improving employee performance and work ethics. The background of this research is based on the importance of a holistic approach to HR management that emphasizes not only technical aspects but also spiritual values such as honesty, integrity, responsibility, and empathy. The research method used was a qualitative descriptive approach. Data collection techniques were conducted through in-depth interviews, observation, and documentation, with purposefully selected informants. Data analysis was conducted through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing, with triangulation used to enhance data validity. The results indicate that the implementation of spiritual HRM has a positive effect on improving employee performance, as reflected in increased productivity, work quality, and commitment to the organization. Furthermore, spiritual values have been shown to strengthen employee work ethics by fostering moral awareness, honest behavior, and responsibility in carrying out tasks. The implementation of spiritual HRM also creates a harmonious work environment, enhances teamwork, and reduces workplace conflict. However, several challenges in its implementation remain, such as differing understandings of spirituality and the lack of systematic integration of spiritual values into organizational policies.*

**Keywords:** *Spiritual Human Resource Management, Employee Performance, Work Ethics*

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (SDM) spiritual dalam meningkatkan kinerja dan etika kerja karyawan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan SDM yang tidak hanya menekankan aspek teknis, tetapi juga nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, integritas, tanggung jawab, dan empati. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, dengan informan yang dipilih secara purposive. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta menggunakan triangulasi untuk meningkatkan validitas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM spiritual berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang tercermin dari meningkatnya produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, nilai-nilai spiritual juga terbukti mampu memperkuat etika kerja karyawan melalui pembentukan kesadaran moral, perilaku jujur, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Penerapan manajemen SDM spiritual juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama tim, serta mengurangi konflik di tempat kerja. Namun, terdapat beberapa tantangan dalam implementasinya, seperti perbedaan pemahaman mengenai spiritualitas dan belum terintegrasinya nilai-nilai spiritual secara sistematis dalam kebijakan organisasi.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM Spiritual, Kinerja Karyawan, Etika Kerja

---

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk tidak hanya mengandalkan keunggulan teknologi dan modal, tetapi juga kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun, pendekatan manajemen SDM konvensional yang hanya berfokus pada aspek keterampilan teknis (*hard skills*) dan kemampuan intelektual (IQ) dinilai belum cukup untuk menghadapi dinamika lingkungan kerja yang kompleks. Diperlukan pendekatan yang lebih holistik, salah satunya melalui integrasi nilai-nilai spiritual dalam manajemen SDM (Rasyid & Wahyudi, 2024). Manajemen SDM berbasis spiritual atau spiritual human resource management merupakan pendekatan yang menekankan pentingnya nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, integritas, tanggung jawab, empati, dan kesadaran moral dalam pengelolaan tenaga kerja. Spiritualitas dalam konteks organisasi tidak selalu berkaitan dengan agama tertentu, tetapi lebih kepada pencarian makna kerja, tujuan hidup, serta hubungan yang harmonis antara individu dengan lingkungan kerja dan sesama manusia. Pendekatan ini muncul sebagai respons terhadap berbagai permasalahan etika yang terjadi di dunia kerja, seperti korupsi, penyalahgunaan wewenang, rendahnya integritas, serta menurunnya komitmen dan loyalitas karyawan (Anwari et al., 2025).

Fenomena rendahnya etika kerja menjadi isu yang cukup serius dalam berbagai sektor organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Banyak kasus yang menunjukkan bahwa kinerja tinggi tidak selalu diiringi dengan perilaku etis. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pencapaian target kerja dengan nilai-nilai moral yang seharusnya menjadi landasan dalam setiap aktivitas organisasi. Dalam kondisi seperti ini, manajemen

SDM tidak cukup hanya menekankan pada pencapaian kinerja kuantitatif, tetapi juga harus mampu membentuk karakter dan perilaku etis karyawan. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai spiritual menjadi sangat penting dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan. Selain itu, perkembangan dunia kerja modern yang cenderung materialistik dan berorientasi pada hasil (result-oriented) seringkali menyebabkan karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi, stres, bahkan kehilangan makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Dalam konteks ini, pendekatan spiritual dalam manajemen SDM dapat menjadi solusi untuk mengembalikan keseimbangan antara aspek material dan non-material dalam kehidupan kerja. Dengan adanya nilai-nilai spiritual, karyawan diharapkan dapat menemukan makna dalam pekerjaan mereka, sehingga mampu bekerja dengan lebih tulus, bertanggung jawab, dan berintegritas (Dari et al., 2026).

Penerapan manajemen SDM spiritual juga diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan nilai-nilai spiritual mampu membentuk motivasi intrinsik yang lebih kuat dibandingkan motivasi ekstrinsik semata. Karyawan yang memiliki kesadaran spiritual cenderung bekerja bukan hanya untuk mendapatkan imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian dan tanggung jawab moral. Dengan demikian, mereka akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan, memiliki loyalitas yang tinggi, serta menunjukkan perilaku kerja yang positif seperti disiplin, kerja sama, dan kepedulian terhadap organisasi (Sifa' et al., 2025). Lebih lanjut, etika kerja merupakan salah satu aspek penting yang menentukan kualitas SDM dalam organisasi. Etika kerja tidak hanya mencerminkan perilaku individu dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang memiliki etika kerja yang baik cenderung memiliki reputasi yang positif, kepercayaan yang tinggi dari stakeholders, serta mampu bertahan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penguatan etika kerja melalui pendekatan spiritual menjadi sangat relevan untuk diterapkan dalam manajemen SDM (Supadi & Setyaningsih, 2025).

Dalam konteks Indonesia, yang dikenal sebagai negara dengan masyarakat yang religius dan memiliki nilai-nilai budaya yang kuat, penerapan manajemen SDM spiritual memiliki potensi yang besar untuk dikembangkan. Nilai-nilai seperti gotong royong, kejujuran, dan tanggung jawab telah menjadi bagian dari budaya masyarakat Indonesia. Namun, dalam praktiknya, nilai-nilai tersebut seringkali belum terimplementasi secara optimal dalam lingkungan kerja (Fikri et al., 2026). Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam kebijakan dan praktik manajemen SDM, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan etika kerja karyawan. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja karyawan dan etika kerja. Karyawan yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik, komitmen organisasi yang lebih tinggi, serta perilaku kerja yang lebih etis. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan dalam implementasi konsep ini, terutama dalam hal bagaimana mengintegrasikan nilai-nilai spiritual secara praktis dalam sistem manajemen SDM. Hal ini menjadi tantangan sekaligus peluang bagi organisasi untuk mengembangkan model manajemen SDM yang lebih inovatif dan berkelanjutan (Apiyani, 2024).

Selain itu, penting untuk dipahami bahwa penerapan manajemen SDM spiritual tidak dapat dilakukan secara instan, tetapi memerlukan proses yang berkelanjutan dan komitmen dari seluruh pihak dalam organisasi, terutama pimpinan. Kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai spiritual sangat berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung terbentuknya perilaku etis dan kinerja yang optimal. Pemimpin yang memiliki integritas, empati, dan kesadaran spiritual yang tinggi akan menjadi teladan bagi karyawan dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, peran manajemen SDM spiritual dalam meningkatkan kinerja dan etika kerja menjadi sangat penting untuk dikaji lebih lanjut. Pendekatan ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi, tetapi juga terhadap pembentukan karakter karyawan yang lebih baik. Dalam jangka panjang, hal ini akan berdampak pada terciptanya organisasi yang berkelanjutan, berintegritas, dan mampu memberikan nilai tambah bagi seluruh stakeholders (Fahmi et al., 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa integrasi nilai-nilai spiritual dalam manajemen SDM merupakan suatu kebutuhan yang mendesak dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern. Oleh karena itu, penelitian mengenai peran manajemen SDM spiritual dalam meningkatkan kinerja dan etika kerja menjadi sangat relevan untuk dilakukan, guna memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM serta implementasinya di dunia kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia (SDM) spiritual merupakan konsep yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual ke dalam praktik pengelolaan karyawan dalam organisasi. Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin (*inner life*) yang dipelihara dan diperkaya melalui pekerjaan yang bermakna serta interaksi dalam komunitas kerja. Pendekatan ini menekankan pentingnya nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, empati, tanggung jawab, dan rasa saling menghargai. Dalam perspektif teori, spiritualitas dalam organisasi sering dikaitkan dengan teori motivasi intrinsik yang menyatakan bahwa individu akan bekerja lebih optimal ketika mereka menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, manajemen SDM spiritual berupaya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga bermakna dan berorientasi pada nilai-nilai moral (Masrurroh, 2025).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, seperti kemampuan, motivasi, kepemimpinan, serta budaya organisasi. Dalam konteks manajemen SDM spiritual, peningkatan kinerja tidak hanya dilihat dari aspek kuantitatif, tetapi juga dari kualitas proses kerja yang mencerminkan nilai-nilai etika dan moral. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, karena mampu meningkatkan motivasi intrinsik, komitmen organisasi, serta kepuasan kerja. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan kontribusi yang lebih optimal terhadap organisasi (Ervanni, 2024).

Etika kerja merupakan seperangkat nilai dan norma yang mengatur perilaku individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Etika kerja yang baik tercermin dalam sikap disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan profesionalisme. Dalam literatur manajemen, etika kerja sering dikaitkan dengan budaya organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh individu maupun kelompok. Integrasi nilai-nilai spiritual dalam manajemen SDM diyakini dapat memperkuat etika kerja karyawan, karena spiritualitas mendorong individu untuk bertindak berdasarkan prinsip moral yang tinggi, bukan semata-mata karena aturan formal. Dengan demikian, organisasi yang menerapkan manajemen SDM spiritual berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang etis, harmonis, dan berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam peran manajemen SDM spiritual dalam meningkatkan kinerja dan etika kerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali fenomena sosial dan perilaku individu secara holistik dalam konteks lingkungan kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview), observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu individu yang dianggap memiliki pemahaman dan pengalaman terkait penerapan nilai-nilai spiritual dalam organisasi, seperti pimpinan, manajer SDM, dan karyawan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Selain itu, untuk memperkuat hasil penelitian, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode guna meningkatkan validitas dan reliabilitas data. Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian, seperti menjaga kerahasiaan identitas informan dan memastikan bahwa seluruh data yang diperoleh digunakan hanya untuk kepentingan akademik. Lokasi penelitian ditentukan pada organisasi atau instansi yang telah menerapkan nilai-nilai spiritual dalam praktik manajemen SDM. Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana manajemen SDM spiritual berperan dalam membentuk kinerja dan etika kerja karyawan secara nyata.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM spiritual dalam organisasi memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, ditemukan bahwa nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan keikhlasan telah menjadi bagian dari budaya kerja yang secara tidak langsung memengaruhi cara karyawan menjalankan tugasnya. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang menekankan nilai spiritual cenderung memiliki kesadaran kerja yang lebih tinggi, tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga pada kualitas dan keberkahan hasil kerja. Hal ini tercermin dari meningkatnya produktivitas, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta minimnya pelanggaran terhadap aturan kerja.

Lebih lanjut, penerapan manajemen SDM spiritual juga berkontribusi dalam membangun motivasi intrinsik karyawan. Karyawan tidak lagi hanya bekerja karena tuntutan finansial atau tekanan dari atasan, tetapi karena adanya kesadaran bahwa pekerjaan merupakan bagian dari tanggung jawab moral dan bentuk pengabdian. Motivasi yang bersumber dari dalam diri ini terbukti lebih stabil dan berkelanjutan dibandingkan motivasi eksternal (Pitriani et al., 2026). Hal ini sejalan dengan teori motivasi intrinsik yang menyatakan bahwa individu akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal ketika mereka menemukan makna dalam pekerjaan yang dilakukan. Dalam konteks ini, spiritualitas berperan sebagai sumber makna yang memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi (Amanda et al., 2026).

Selain meningkatkan kinerja, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa manajemen SDM spiritual memiliki peran penting dalam membentuk etika kerja karyawan. Nilai-nilai spiritual yang diterapkan dalam organisasi mendorong karyawan untuk bertindak secara jujur, adil, dan bertanggung jawab dalam setiap aktivitas kerja (Sari & Very, 2026). Informan menyatakan bahwa adanya pembiasaan nilai-nilai seperti integritas dan amanah

membuat mereka lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan, serta menghindari tindakan yang dapat merugikan organisasi maupun pihak lain. Dengan demikian, etika kerja tidak hanya dipahami sebagai aturan formal yang harus dipatuhi, tetapi sebagai bagian dari kesadaran moral yang tertanam dalam diri individu.

Penerapan manajemen SDM spiritual juga berdampak pada terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Nilai-nilai seperti empati, saling menghargai, dan kebersamaan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif (Kediri, 2025). Karyawan cenderung lebih terbuka dalam berkomunikasi, saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu menyelesaikan konflik secara bijaksana. Kondisi ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tim secara keseluruhan, karena kerja sama yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, suasana kerja yang harmonis juga meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres karyawan (Mukaromah & Aimah, 2026).

Dari sisi kepemimpinan, penelitian ini menemukan bahwa peran pimpinan sangat krusial dalam keberhasilan penerapan manajemen SDM spiritual. Pemimpin yang memiliki nilai-nilai spiritual yang kuat mampu menjadi teladan bagi karyawan dalam bersikap dan bertindak. Keteladanan ini tercermin dalam sikap jujur, adil, bijaksana, serta konsisten dalam menjalankan prinsip-prinsip etika. Informan menyatakan bahwa mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik כאשר melihat pimpinan yang tidak hanya menuntut kinerja tinggi, tetapi juga menunjukkan integritas dan kepedulian terhadap karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan spiritual menjadi faktor kunci dalam membangun budaya organisasi yang berbasis nilai.

Namun demikian, hasil penelitian juga mengungkapkan beberapa tantangan dalam penerapan manajemen SDM spiritual. Salah satu kendala utama adalah perbedaan pemahaman karyawan terhadap konsep spiritualitas itu sendiri. Tidak semua karyawan memiliki tingkat kesadaran spiritual yang sama, sehingga diperlukan pendekatan yang tepat dalam mensosialisasikan nilai-nilai tersebut. Selain itu, terdapat pula anggapan bahwa spiritualitas merupakan hal yang bersifat pribadi dan tidak perlu dicampurkan dengan urusan pekerjaan. Hal ini menjadi tantangan bagi manajemen dalam mengintegrasikan nilai-nilai spiritual tanpa menimbulkan resistensi dari karyawan (Ni et al., 2025).

Tantangan lainnya adalah kurangnya sistem dan kebijakan formal yang mendukung penerapan manajemen SDM spiritual. Dalam beberapa kasus, nilai-nilai spiritual hanya disampaikan secara informal tanpa diintegrasikan secara sistematis dalam kebijakan organisasi, seperti dalam proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan (Akbarona et al., 2026). Akibatnya, implementasi nilai-nilai tersebut menjadi kurang konsisten dan sulit diukur efektivitasnya. Oleh karena itu, diperlukan komitmen dari manajemen untuk mengembangkan sistem yang mampu menginternalisasi nilai-nilai spiritual dalam seluruh aspek pengelolaan SDM (Mujianto et al., 2021).

Dalam pembahasan lebih lanjut, hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja dan etika kerja karyawan. Spiritualitas mampu menjadi fondasi dalam membangun karakter individu yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berintegritas. Dalam konteks organisasi modern yang menghadapi berbagai tantangan etika dan moral, pendekatan ini menjadi semakin relevan untuk diterapkan. Manajemen SDM spiritual tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil, tetapi juga pada proses yang sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan dan moralitas (Wahyuddin, 2025).

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek spiritual dalam pengelolaan SDM. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan berbasis nilai, kegiatan pengembangan diri, serta pembentukan budaya organisasi yang mendukung praktik-praktik spiritual. Selain itu,

penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberikan ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan nilai-nilai spiritual mereka secara positif, tanpa mengganggu keberagaman yang ada. Dengan demikian, organisasi dapat memanfaatkan potensi spiritualitas sebagai sumber kekuatan dalam meningkatkan kinerja dan etika kerja (Winanto et al., 2022).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen SDM spiritual memiliki peran strategis dalam menciptakan organisasi yang tidak hanya produktif, tetapi juga beretika dan berkelanjutan. Integrasi nilai-nilai spiritual dalam praktik manajemen SDM mampu memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin mencapai keunggulan kompetitif jangka panjang perlu mempertimbangkan penerapan pendekatan ini secara serius dan sistematis.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM spiritual memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan etika kerja karyawan. Penerapan nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, tanggung jawab, integritas, dan empati terbukti mampu membentuk perilaku kerja yang lebih positif, meningkatkan motivasi intrinsik, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mengedepankan nilai spiritual cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, serta memiliki kesadaran moral yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, manajemen SDM spiritual juga berkontribusi dalam menciptakan budaya organisasi yang etis, harmonis, dan berkelanjutan. Nilai-nilai spiritual mendorong terbentuknya hubungan kerja yang saling menghargai, meningkatkan kerja sama tim, serta meminimalisir konflik dan pelanggaran etika. Peran kepemimpinan yang berbasis nilai spiritual menjadi faktor kunci dalam keberhasilan implementasi konsep ini, karena pemimpin berfungsi sebagai teladan dalam membangun budaya organisasi yang berintegritas.

Namun demikian, penerapan manajemen SDM spiritual masih menghadapi berbagai tantangan, seperti perbedaan pemahaman karyawan terhadap spiritualitas dan belum optimalnya integrasi nilai-nilai tersebut dalam sistem manajemen SDM secara formal. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang kuat dari organisasi untuk mengembangkan strategi yang sistematis dan berkelanjutan dalam menginternalisasikan nilai-nilai spiritual. Dengan demikian, manajemen SDM spiritual dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam menciptakan organisasi yang tidak hanya unggul secara kinerja, tetapi juga memiliki etika kerja yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbarona, D. A., Ismail, D. H., & Juwaini, J. (2026). Integrasi Nilai Spiritual Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Islami : Rekrutmen , Pengembangan Tazkiyatun Nafs Dan Manajemen Kinerja. *Jurnal Bina Manajemen*, 14(2), 118–127. <https://doi.org/10.52859/jbm.v14i2.950>
- Amanda, E., Putri, A., Mawarni, V. A., & Aulia, H. (2026). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal*

*Rumpun Manajemen Dan Ekonomi (Jrme)*, 3(3), 482–496.

- Anwari, H., Ali, M., & Cahyani, D. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam: Pendekatan Berbasis Nilai Al-Qur'an Dan Sunnah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(2), 672–676.
- Apiyani, A. (2024). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), 499–511.
- Dari, D. T. W., Berlian, Z., & Baharudin. (2026). Dialektika Spiritualitas Dan Profesionalisme Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Didaktik : Jurnal Ilmiah Pgsd Fkip Universitas Mandiri*, 12(2), 276–282.
- Ervanni, O. W. (2024). Perspektif Al-Quran Dan Hadits Dalam Peningkatan Kinerja Sdm Modern. *Expense: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 65–72.
- Fahmi, A. I., Yusuf, R. N., Supriatna, A., Yudha, H. S., & Audina, M. (2025). Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Yang Religius Dan Berkarakter Islami. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(2), 12797–12803.
- Fikri, A., Karimah, F., & Gazali, S. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian Dan Inovasi*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.59818/jpi.v6i1.2625>
- Kediri, B. M. T. P. (2025). Peran Spiritual Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kspps Bmt Peta Kediri. *Al-Muraqabah: Journal Of Management And Sharia Business Volume*, 5(1), 80–93.
- Masrurroh, L. (2025). Peran Nilai-Nilai Islam Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. *Cerdas*, 4(1), 1–14.
- Mujianto, G., Harahap, P., & Santoso, D. (2021). Peran Kecerdasan Spiritual, Intelektual, Dan Komitmen Afektif Bagi Peningkatan Kinerja Sdm. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 64–82.
- Mukaromah, L., & Aimah, S. (2026). Spiritual Leadership Sebagai Pendekatan Manajemen Sumber. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(8), 978–987.
- Ni, A., Widyaningsih, B., Ayu, D., & Sari, P. (2025). Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Pendekatan Manajemen Sdm Islami. *Istismar : Jurnal Kajian, Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 8(1), 1–12.
- Pitriani, Berlian, Z., & Baharudin. (2026). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Lingkungan Kerja Islami. *Didaktik : Jurnal Ilmiah Pgsd Fkip Universitas Mandiri*, 12(2), 188–196.
- Rasyid, M., & Wahyudi, D. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Perbaikan Etika Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi* |, 1(5), 87–94.

- Sari, A. O. M., & Very, J. (2026). Peran Spiritualitas Kerja Dan Humanisme Transformatif Dalam Mendorong Etika, Keadilan, Serta Praktik Dei Pada Sistem Manajemen Sdm Kontemporer. *Journal Of Science Education And Management Business (Joseamb)*, 5(1), 484–492.
- Sifa', M. A., Putro, H. K., & Mun'im, M. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Perspektif Al-Quran. *Journal Of Islamic Banking*, 6(1), 1–19.
- Supadi, A., & Setyaningsih, R. (2025). Sinergi Manajemen Sdm Dan Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Loyalitas Tenaga Pendidik. *At-Tahsin : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 175–191.
- Wahyuddin, M. R. (2025). Peran Spiritual Motivation Terhadap Kinerja Sdm. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 5229–5246.
- Winanto, S., Maulidizen, A., Thoriq, M. R., & Safa'ah, A. (2022). Peranan Spiritual Quotient Terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(14), 326–345.