

## SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PENCAPAIAN TUGAS JABATAN (JOBDESK)

**Yafet Andhika Yoppe Tumurang**

Reviewer di Jurnal Refleksif

(tumuranyafet@gmail.com)

Diterima: 3-12-2025	Direview: 11-12-2025	Diterbitkan: 13-12-2025
REFLEKSIF: Jurnal Refleksi Pemikiran Teologi dan Ilmu Filsafat is licensed under Creative Commons Attribution 4.0 International. To view a copy of this license, visit <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a>		
DOI: dalam proses		

### Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara spiritualitas di tempat kerja dan pencapaian tugas jabatan (*jobdesk*) melalui pendekatan studi pustaka. Pertanyaan yang diangkat adalah: "Apa itu spiritualitas di tempat kerja dan apa implikasinya terhadap kinerja pekerjaan?" Spiritualitas di tempat kerja dipandang berpengaruh dalam membentuk jatidiri pekerja yang spiritual, terutama dalam kaitannya dengan panggilan akan keanggotaannya di lingkungan kerja. Melalui telaah terhadap berbagai literatur teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, artikel ini menunjukkan bahwa spiritualitas kerja berperan penting dalam membentuk motivasi intrinsik dan tanggung jawab pekerja terhadap deskripsi tugas yang diemban. Dimensi memaknai kerja sebagai ibadah terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan tugas jabatan. Kajian ini menyimpulkan bahwa penguatan nilai-nilai spiritual dalam lingkungan kerja berdampak positif terhadap pencapaian target kerja. Temuan ini memberikan dasar konseptual bagi organisasi untuk mempertimbangkan spiritualitas sebagai bagian integral dari strategi pengembangan interdependensi para pekerja.

Kata Kunci: spiritualitas di tempat kerja, tugas jabatan, motivasi intrinsik, makna kerja, interdependensi.

### Abstract

*This article aims to examine the relationship between workplace spirituality and the fulfillment of job responsibilities (jobdesk) through a literature review approach. The central question addressed is: "What is workplace spirituality and its implications for job performance?" Workplace spirituality is understood to significantly influence the formation of a spiritual identity among workers, particularly in relation to their sense of calling and belonging within the organization. Through a review of theoretical literature and previous research findings, this article demonstrates that workplace spirituality plays a vital role in shaping employees' intrinsic motivation and sense of responsibility toward their assigned job descriptions. The dimension of viewing work as a form of worship is shown to contribute to improved quality in job performance. This study concludes that strengthening spiritual values in the workplace has a positive impact on achieving work targets. The findings offer a conceptual foundation for organizations to consider spirituality as an integral part of their strategy for fostering employee interdependence and engagement.*

Keywords: workplace spirituality, job responsibilities, intrinsic motivation, meaning of work, interdependence.

## A. PENGANTAR

Dalam dunia kerja modern yang penuh tekanan, kompetisi, dan target pencapaian yang terus meningkat, muncul kebutuhan akan pendekatan baru yang lebih holistik dalam memahami manusia sebagai subjek kerja. Selama beberapa dekade terakhir, pendekatan terhadap

manajemen sumber daya manusia sering kali bersifat mekanistik, menempatkan pekerja sebagai alat produksi yang diukur berdasarkan output semata. Namun, pendekatan semacam ini dinilai kurang mampu menjawab kebutuhan terdalam manusia akan makna, nilai, dan keterlibatan yang sesungguhnya dalam pekerjaan.

Dalam konteks tersebut, konsep *workplace spirituality* atau spiritualitas di tempat kerja mulai mendapat perhatian sebagai dimensi penting yang selama ini terabaikan dalam wacana produktivitas dan kesejahteraan kerja. Spiritualitas di tempat kerja bukan berarti membawa agama secara formal ke dalam ruang kerja, melainkan merujuk pada pencarian makna, koneksi antarindividu, dan kesadaran akan kontribusi yang lebih besar dari sekadar tugas rutin. Konsep ini menekankan bahwa pekerjaan bukan hanya aktivitas teknis, tetapi juga ekspresi diri dan bentuk partisipasi dalam kehidupan yang lebih luas.

Sejumlah studi menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak positif terhadap motivasi intrinsik dan capaian jobdesk.<sup>1</sup> Ketika pekerja merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang mendalam dan sejalan dengan nilai-nilai personal mereka, mereka cenderung bekerja dengan lebih sepenuh hati dan bertanggung jawab.<sup>2</sup> Dalam kerangka ini, spiritualitas menjadi fondasi yang memperkuat komitmen terhadap peran dan tugas jabatan yang diemban.<sup>3</sup>

Memang tugas jabatan atau jobdesk adalah serangkaian tanggung jawab yang harus dijalankan oleh seseorang sesuai dengan posisi dan fungsinya dalam organisasi. Efektivitas dalam pencapaian tugas jabatan sangat bergantung pada berbagai faktor, mulai dari kompetensi teknis hingga motivasi kerja. Namun, faktor-faktor non-material seperti panggilan kerja dan keanggotaan di lingkungan kerja juga memiliki kontribusi yang signifikan dalam menentukan sejauh mana seseorang menjalankan tugasnya dengan optimal.

Penerapan nilai-nilai spiritual dalam lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang lebih inklusif, suportif, dan bermakna. Hal ini membuka peluang bagi munculnya interdependensi positif antarpekerja, di mana kerja dipahami bukan sekadar tanggung jawab individual, melainkan sebagai kontribusi kolektif yang saling memperkuat. Spiritualitas di tempat kerja mendorong pekerja untuk melihat tugas jabatan mereka sebagai bagian dari panggilan hidup yang lebih luas. Pekerjaan bukan sekadar kewajiban administratif, tetapi menjadi wadah untuk mengaktualisasikan nilai, menunjukkan integritas, serta mengembangkan

---

<sup>1</sup> Daniel Jevon Miando Siagian, *PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (WORKPLACE SPIRITUALITY) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PERAWAT RUMAH SAKIT KRISTEN NGESTI WALUYO PARAKAN-TEMANGGUNG*, UAJY, 2019.

<sup>2</sup> Lailatul Izzah, *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA RS KRISTEN MOJOWARNO)*, STIE PGRI Dewantara Jombang, 2023.

<sup>3</sup> Yosua Sibarani, "Spiritualitas Kristen Dalam Matius 22: 37-40 Sebagai Pola Hidup Kristiani," *Shift Key: Jurnal Teologi Dan Pelayanan* 10, no. 2 (2020): 119-34.

hubungan yang tulus dengan rekan kerja dan organisasi. Dimensi spiritual ini memungkinkan pekerja untuk tetap berkomitmen, bahkan dalam situasi tekanan dan ketidakpastian.

Berdasarkan uraian di atas, menjadi penting untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana spiritualitas di tempat kerja dapat memengaruhi pencapaian tugas jabatan karyawan. Apakah nilai-nilai spiritual khususnya seperti pemaknaan akan kerja dan keanggotaan benar-benar berdampak terhadap cara seseorang menjalankan jobdesk-nya? Apakah organisasi dapat mengintegrasikan spiritualitas ke dalam budaya kerja tanpa menyalahi batas profesionalisme dan keberagaman? Artikel ini bermaksud memberikan kontribusi konseptual yang berguna dalam membangun lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga bermakna spiritual.

## **B. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka sebagai metode utama dalam menggali dan menganalisis keterkaitan antara spiritualitas di tempat kerja dan pencapaian tugas jabatan (*jobdesk*). Studi pustaka dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai konsep, teori, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, tanpa melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung. Pendekatan ini dianggap tepat digunakan dalam penelitian ini untuk membangun pemahaman yang mendalam dan konseptual mengenai fenomena spiritualitas dalam dunia kerja yang kompleks.

## **C. PEMBAHASAN**

### **PENGERTIAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA**

Dalam diskursus manajemen sumber daya manusia kontemporer, istilah spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) semakin mendapat perhatian sebagai elemen penting yang mendukung kualitas kehidupan kerja. Spiritualitas ini tidak identik dengan religiositas formal, tetapi lebih merujuk pada pencarian makna, nilai-nilai luhur, serta kesadaran akan keberadaan diri dalam konteks pekerjaan.<sup>4</sup> Pekerja tidak hanya dilihat sebagai objek produktif, melainkan sebagai individu yang memiliki kebutuhan eksistensial yang melekat dalam setiap aktivitas kerjanya.

Definisi spiritualitas di tempat kerja sangat beragam, tergantung pada pendekatan dan kerangka teoritik yang digunakan. Namun, secara umum, spiritualitas ini dapat dipahami sebagai suatu pengalaman internal yang mendorong individu untuk merasakan kebermaknaan, keterhubungan dengan orang lain, dan kontribusi terhadap sesuatu yang lebih besar dari dirinya. Dalam kerangka ini, pekerjaan bukan hanya cara untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi

---

<sup>4</sup> Ignatius Bambang Sukarno Hatta dan Romi Lie, "Spiritual Entrepreneurship: Memaknai Spiritualitas Kerja Kristen," *HARVESTER: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen* 7, no. 1 (2022): 49.

juga sebagai sarana untuk mengekspresikan nilai-nilai kehidupan.<sup>5</sup>

Salah satu tokoh yang dikenal dalam pengembangan konsep ini, Ashmos dan Duchon (2000), mendefinisikan *workplace spirituality* sebagai pengakuan terhadap kebutuhan batiniah karyawan untuk mengalami makna, tujuan, dan rasa kebersamaan dalam pekerjaan mereka. Pandangan ini menekankan bahwa manusia mencari dimensi yang melampaui aspek material dan teknis dari pekerjaan. Mereka mendambakan pekerjaan yang memberi rasa bangga, keterlibatan emosional, dan hubungan interpersonal yang bermakna.<sup>6</sup>

Perlu digarisbawahi bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak mengharuskan pengintegrasian doktrin agama tertentu. Dalam organisasi yang multikultural dan pluralistik, spiritualitas lebih dilihat sebagai pendekatan universal yang menghormati keragaman keyakinan tetapi tetap menjunjung nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, belas kasih, dan dedikasi. Spiritualitas menjadi jembatan yang mempertemukan dimensi pribadi dan profesional dalam satu harmoni. Terdapat beberapa dimensi utama yang sering muncul dalam literatur spiritualitas kerja. Pertama, dimensi makna kerja, yakni sejauh mana individu merasa bahwa pekerjaannya memiliki tujuan yang signifikan. Kedua, dimensi keterhubungan atau *connectedness*, yaitu pengalaman merasa menjadi bagian dari komunitas atau misi yang lebih besar. Ketiga, dimensi nilai, yaitu kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi atau pekerjaan.<sup>7</sup>

Dimensi makna menjadi dasar penting dalam spiritualitas kerja karena ia menjelaskan motivasi terdalam seseorang dalam bekerja. Ketika pekerjaan dirasakan bermakna, individu akan bekerja dengan sepenuh hati, melampaui sekadar instruksi formal atau insentif eksternal. Pekerja seperti ini menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dan ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja. Dimensi keterhubungan juga sangat penting karena pekerjaan seringkali melibatkan kerja tim, kolaborasi, dan hubungan sosial. Spiritualitas di tempat kerja mengarahkan pekerja untuk melihat rekan kerjanya bukan sebagai pesaing atau beban, melainkan sebagai mitra yang bersama-sama menjalankan panggilan dan tanggung jawab. Keterhubungan ini mendorong munculnya rasa saling percaya dan dukungan timbal balik yang sehat.<sup>8</sup>

Sementara itu, keselarasan nilai antara individu dan organisasi menjadi indikator penting dari kenyamanan kerja. Ketika seorang pekerja merasa bahwa nilai-nilai pribadinya—seperti kejujuran, keadilan, dan dedikasi—sejalan dengan nilai yang dianut oleh organisasi, maka akan muncul loyalitas dan rasa memiliki yang kuat. Spiritualitas membantu menjembatani jurang

---

<sup>5</sup> Yohanes Sawarno Praptowarso dkk., "Menyelaraskan Panggilan Dan Profesi: Pendekatan Teologi Kerja Kristen Dalam Spiritualitas Keseharian," *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan* 11, no. 2 (2021): 274.

<sup>6</sup> Donde P Ashmos dan Dennis Duchon, "Spirituality at work: A conceptualization and measure," *Journal of management inquiry* 9, no. 2 (2000): 134-45.

<sup>7</sup> Ricardo Luiz Fernandes Bella dkk., "Workplace spirituality: Sustainable work experience from a human factors perspective," *Sustainability* 10, no. 6 (2018): 1887.

<sup>8</sup> Freda Van der Walt, "Workplace spirituality, work engagement and thriving at work," *SA Journal of Industrial Psychology* 44, no. 1 (2018): 2-3.

antara identitas pribadi dan tuntutan profesional. Spiritualitas juga dapat dilihat sebagai respon terhadap tantangan kerja modern yang cenderung dehumanistik.<sup>9</sup> Banyak pekerja yang mengalami kelelahan emosional, alienasi, atau kehilangan arah karena pekerjaan yang bersifat monoton dan tidak memberikan ruang untuk ekspresi diri. Dengan memperkuat dimensi spiritualitas, organisasi dapat menciptakan ruang yang lebih manusiawi dan mendalam bagi karyawannya.

Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja merupakan konsep yang kaya dan multidimensional. Ia menekankan pada kebermaknaan, relasi antarmanusia, dan integrasi nilai dalam dunia kerja. Pemahaman yang tepat terhadap konsep ini menjadi fondasi awal untuk menggali lebih jauh bagaimana spiritualitas dapat memberi pengaruh nyata terhadap motivasi, komitmen, dan terutama pencapaian tugas jabatan yang menjadi inti dari kinerja setiap individu dalam organisasi.

### **PENTINGNYA SPIRITUALITAS DALAM DUNIA KERJA MODERN**

Dunia kerja modern ditandai oleh dinamika yang sangat kompetitif, tekanan target yang tinggi, dan tuntutan perubahan yang terus-menerus.<sup>10</sup> Dalam kondisi ini, banyak pekerja mengalami stres kronis, *burnout*, bahkan krisis eksistensial. Lingkungan kerja yang terlalu menekankan aspek produktivitas tanpa memperhatikan keseimbangan psikologis dan nilai-nilai pribadi cenderung menciptakan keterasingan.<sup>11</sup> Oleh karena itu, spiritualitas di tempat kerja muncul sebagai kebutuhan strategis untuk membangun keseimbangan antara tuntutan profesional dan pemenuhan batiniah.<sup>12</sup>

Pentingnya spiritualitas dalam konteks kerja modern tidak hanya berkaitan dengan kondisi internal individu, tetapi juga berdampak langsung terhadap stabilitas organisasi. Ketika pekerja tidak menemukan makna dalam pekerjaannya, motivasi mereka akan menurun, demikian pula kualitas kinerja mereka. Sebaliknya, apabila pekerja merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan bernilai secara spiritual, maka mereka akan menunjukkan komitmen lebih tinggi terhadap peran dan tanggung jawabnya.<sup>13</sup>

Banyak perusahaan global mulai menyadari pentingnya aspek spiritual ini dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Mereka menyusun program kerja yang menekankan nilai-nilai

---

<sup>9</sup> Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management* (PT Mizan Publika, 2009), 9–10.

<sup>10</sup> William Arthur Brown, *The evolution of the modern workplace* (Cambridge University Press, 2009), 1–2.

<sup>11</sup> Maliha Mushtaq dkk., "Forging ahead: How to thrive at the modern workplace," *Iranian Journal of Management Studies* 10, no. 4 (2017): 783–818.

<sup>12</sup> Frya Adil Namiq, "Most effective management style for modern workplace," *International Journal of Engineering and Management Sciences* 3, no. 3 (2018): 402–11.

<sup>13</sup> Desak Gede Chandra Widayanthi, *From People To People: Peran Kepemimpinan Pelayan, Spiritualitas Tempat Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pendidikan Tinggi* (Deepublish, 2025), 7–8.

seperti integritas, kepedulian, empati, dan pemberdayaan. Langkah ini bukan sekadar kosmetik moral, melainkan bentuk respon terhadap kebutuhan karyawan akan ruang kerja yang lebih manusiawi dan mendalam secara emosional.<sup>14</sup> Spiritualitas menjadi penting karena ia berperan sebagai pendorong motivasi intrinsik. Dalam psikologi kerja, motivasi intrinsik terbukti lebih tahan lama dan efektif dibandingkan motivasi ekstrinsik, seperti bonus atau insentif finansial. Spiritualitas memberi alasan mengapa seseorang terus bertahan dan berusaha maksimal dalam pekerjaannya, bahkan dalam situasi sulit sekalipun, karena ia merasa terhubung secara batiniah dengan tujuan yang lebih besar.<sup>15</sup>

Di samping itu, spiritualitas mendorong munculnya etika kerja yang kuat. Pekerja yang memiliki kesadaran spiritual biasanya memandang pekerjaan sebagai tanggung jawab moral, bukan sekadar tugas administratif. Mereka akan lebih berhati-hati dalam bertindak, menjaga integritas, dan menghargai proses. Dalam jangka panjang, hal ini menciptakan budaya kerja yang positif, yang menopang keberlanjutan organisasi. Dalam dunia kerja yang semakin terdigitalisasi, manusia kerap berinteraksi dengan sistem dan teknologi yang canggih, namun relasi antarindividu menjadi semakin renggang. Spiritualitas hadir untuk memulihkan dimensi hubungan antarmanusia di tempat kerja. Ia mendorong pekerja untuk tidak hanya fokus pada tugas, tetapi juga membangun empati dan perhatian terhadap sesama. Relasi yang sehat akan menciptakan iklim kerja yang suportif dan kolaboratif.

Karyawan yang memiliki dimensi spiritual yang kuat juga menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan. Mereka cenderung memiliki ketenangan batin dan fleksibilitas dalam menghadapi ketidakpastian. Spiritualitas menumbuhkan kesadaran bahwa perubahan adalah bagian dari pertumbuhan, bukan ancaman. Dengan demikian, pekerja akan lebih siap menerima transformasi organisasi secara positif.

Selain manfaat individual, spiritualitas juga berkontribusi terhadap reputasi dan nilai sosial perusahaan. Organisasi yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam budayanya akan lebih dihormati oleh publik, karena dinilai tidak hanya berorientasi pada profit, tetapi juga pada nilai kemanusiaan. Hal ini meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan dan menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang.

Di tengah munculnya berbagai isu seperti eksploitasi tenaga kerja, ketimpangan sosial, dan tekanan kapitalistik yang ekstrem, spiritualitas di tempat kerja juga menjadi bentuk perlawanan simbolik terhadap sistem yang cenderung dehumanistik. Ia menuntut pengakuan bahwa pekerja bukan sekadar sumber daya, tetapi juga subjek bernilai yang layak dihargai secara

---

<sup>14</sup> Siagian, *PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (WORKPLACE SPIRITUALITY) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PERAWAT RUMAH SAKIT KRISTEN NGESTI WALUYO PARAKAN-TEMANGGUNG*.

<sup>15</sup> Van der Walt, "Workplace spirituality, work engagement and thriving at work," 7-8.

utuh sebagai manusia.

Berdasarkan uraian di atas, menjadi jelas bahwa spiritualitas tidak bisa lagi dipandang sebagai urusan personal yang terpisah dari konteks profesional. Justru dalam dunia kerja modern yang penuh tekanan, spiritualitas merupakan elemen penting dalam menjaga keseimbangan, meningkatkan komitmen, dan menumbuhkan integritas. Dengan mengintegrasikan dimensi spiritual ini, organisasi tidak hanya membentuk pekerja yang tangguh, tetapi juga ekosistem kerja yang sehat dan berkelanjutan.

### **HUBUNGAN ANTARA SPIRITUALITAS DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP TUGAS JABATAN (JOBDESK)**

Spiritualitas di tempat kerja secara mendalam memengaruhi bagaimana seseorang memandang dan menjalankan tugas jabatannya. Spiritualitas memberikan kerangka makna yang melampaui instruksi teknis, menjadikan pekerjaan bukan hanya soal menyelesaikan tugas, tetapi juga soal menjalankan amanah. Dalam hal ini, tanggung jawab terhadap tugas jabatan dipahami tidak semata-mata sebagai kewajiban struktural, melainkan sebagai bentuk kesadaran etis dan eksistensial terhadap pekerjaan yang dipercayakan.<sup>16</sup>

Individu yang memiliki orientasi spiritual dalam bekerja cenderung menempatkan pekerjaannya sebagai bagian dari panggilan hidup. Mereka merasa bahwa tugas jabatan adalah perwujudan dari kontribusi mereka bagi sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri, entah itu masyarakat, nilai-nilai kemanusiaan, atau bahkan panggilan ilahi.<sup>17</sup> Dengan kerangka ini, pekerja memiliki motivasi batiniah untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin, bukan karena tekanan eksternal, tetapi karena dorongan moral dan spiritual dari dalam dirinya.

Tanggung jawab terhadap jobdesk akan lebih kokoh ketika seseorang menginternalisasi nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, ketekunan, dan penghargaan terhadap proses. Spiritualitas menanamkan kesadaran bahwa setiap tindakan kerja memiliki konsekuensi tidak hanya secara material, tetapi juga secara moral. Pekerjaan tidak boleh dilakukan asal-asalan, karena akan mencerminkan integritas diri seseorang. Dari sinilah muncul sikap tanggung jawab yang otentik, bukan bersifat formalitas.<sup>18</sup>

Di dalam konteks kerja tim atau organisasi, tanggung jawab terhadap tugas jabatan yang dilandasi spiritualitas akan memperkuat sinergi antarindividu. Pekerja spiritual tidak akan hanya mengejar kepentingan pribadi, tetapi juga mempertimbangkan dampak kerja mereka terhadap

---

<sup>16</sup> Ayu Juliani Siregar dan Muis Fauzi Rambe, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang," *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 293–309.

<sup>17</sup> Praptowarso dkk., "Menyelaraskan Panggilan Dan Profesi: Pendekatan Teologi Kerja Kristen Dalam Spiritualitas Keseharian," 284.

<sup>18</sup> Praptowarso dkk., "Menyelaraskan Panggilan Dan Profesi: Pendekatan Teologi Kerja Kristen Dalam Spiritualitas Keseharian," 285.

rekan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Mereka akan lebih terbuka untuk bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan membantu sesama karena melihat rekan kerja sebagai sesama manusia yang patut dihargai, bukan pesaing semata.

Spiritualitas juga mengubah cara seseorang merespon tantangan dalam pekerjaannya. Pekerja yang sadar secara spiritual akan memaknai hambatan bukan sebagai kegagalan, melainkan sebagai bagian dari pembelajaran. Mereka tidak mudah menyerah atau mencari kambing hitam, melainkan bertanggung jawab atas upaya dan hasil kerjanya.<sup>19</sup> Pendekatan ini memperlihatkan kematangan dalam memahami tugas jabatan sebagai proses bertumbuh, bukan sekadar pencapaian target.

Dalam banyak kasus, tugas jabatan mencakup situasi ambigu, tekanan etis, atau konflik kepentingan. Spiritualitas membantu individu untuk tetap bersikap teguh pada nilai-nilai kebenaran dan keadilan dalam menjalankan tugasnya. Dengan panduan spiritual, pekerja tidak mudah tergoda untuk mengambil jalan pintas atau berkompromi dengan integritasnya. Inilah salah satu bentuk tanggung jawab tertinggi: menjalankan tugas dengan penuh integritas di tengah tekanan.

Spiritualitas juga memberikan daya tahan psikologis dalam menghadapi kelelahan kerja (*burnout*). Tugas jabatan yang berat dapat melelahkan secara fisik dan mental, namun ketika pekerjaan dipahami sebagai bagian dari misi hidup yang bermakna, individu akan lebih mampu mengelola tekanan. Ia tidak sekadar bekerja karena tuntutan, melainkan karena memiliki keterikatan personal yang mendalam terhadap pekerjaannya. Penerapan spiritualitas dalam tanggung jawab kerja juga terlihat dari kesediaan untuk melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri. Pekerja spiritual akan secara rutin mengevaluasi apakah mereka telah melaksanakan tugas sesuai dengan nilai dan tujuan yang diyakini. Refleksi ini tidak bersifat defensif, melainkan sebagai bentuk kesungguhan untuk bertumbuh dalam kualitas profesional dan moral.

Dalam banyak budaya organisasi yang sukses, tanggung jawab kerja diperkaya oleh dimensi spiritual berupa rasa hormat terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan tidak dilihat sebagai beban, melainkan sebagai anugerah dan kepercayaan yang harus dijaga. Hal ini membangun kesadaran bahwa setiap tugas, sekecil apapun, memiliki nilai dan harus dilaksanakan dengan sepenuh hati.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa spiritualitas bukanlah elemen tambahan dalam menjalankan tugas jabatan, melainkan fondasi yang memperkuat sikap tanggung jawab. Ia mengikat antara aspek teknis dan etis dalam pelaksanaan jobdesk, serta menanamkan makna yang mendalam pada setiap aktivitas kerja. Organisasi yang mendorong tumbuhnya spiritualitas di tempat kerja akan membentuk karyawan yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi

---

<sup>19</sup> Hatta dan Lie, "Spiritual Entrepreneurship: Memaknai Spiritualitas Kerja Kristen," 63.

juga bertanggung jawab secara moral dan emosional terhadap pekerjaannya.

### **Spiritualitas sebagai Sumber Motivasi Intrinsik dalam Menyelesaikan Jobdesk**

Motivasi intrinsik merupakan pendorong internal yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan tanpa mengharapkan imbalan eksternal. Dalam konteks kerja, motivasi ini memainkan peran penting dalam kualitas dan konsistensi pencapaian tugas. Spiritualitas di tempat kerja memberikan fondasi kuat bagi terbentuknya motivasi intrinsik, karena mengaitkan pekerjaan dengan nilai-nilai luhur dan makna hidup yang lebih besar.<sup>20</sup>

Seseorang yang memandang pekerjaannya sebagai bagian dari panggilan hidup, bukan sekadar rutinitas mencari nafkah, cenderung memiliki keterlibatan emosional dan spiritual yang tinggi terhadap pekerjaannya. Ia merasa bahwa menyelesaikan jobdesk bukan hanya memenuhi tanggung jawab formal, tetapi juga merupakan perwujudan komitmen terhadap sesuatu yang ia yakini secara personal.<sup>21</sup> Inilah yang membuat semangat kerja tetap menyala meskipun tidak selalu disertai penghargaan atau pengawasan.

Spiritualitas memungkinkan individu menemukan makna dalam aktivitas kerja sehari-hari, bahkan dalam tugas-tugas yang dianggap biasa atau repetitif. Ketika seseorang melihat bahwa pekerjaannya memiliki dampak positif terhadap kehidupan orang lain, atau sebagai bentuk kontribusi terhadap kebaikan bersama, maka ia akan melakukannya dengan sepenuh hati. Makna yang ditemukan inilah yang menjadi sumber motivasi yang tak tergoyahkan oleh faktor eksternal seperti gaji atau promosi.

Di tengah era kerja yang penuh tekanan dan distraksi, motivasi intrinsik menjadi aset penting yang membedakan antara pekerja yang hanya menjalankan tugas dan mereka yang berkarya dengan penuh integritas. Spiritualitas memperkuat kemampuan seseorang untuk fokus, bekerja dengan teliti, dan mempertahankan standar tinggi dalam menyelesaikan jobdesk karena yang diutamakan adalah keselarasan antara pekerjaan dan nilai-nilai personal.

Selain itu, spiritualitas memperkaya motivasi intrinsik dengan menanamkan rasa syukur dalam diri pekerja. Seseorang yang bersyukur melihat pekerjaannya sebagai anugerah, bukan beban. Sikap ini mendorong dedikasi dan ketekunan, karena pekerjaan dianggap sebagai kesempatan untuk bertumbuh dan melayani. Rasa syukur inilah yang memperkuat ketahanan terhadap rasa bosan, stres, atau ketidakpuasan sesaat.

Spiritualitas juga memberi kekuatan saat menghadapi tantangan. Ketika hambatan muncul dalam pelaksanaan jobdesk—entah karena konflik, keterbatasan sumber daya, atau

---

<sup>20</sup> Lulu Pearla Dewinta dkk., "Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Innovative Work Behaviour Dimediasi Psychological Empowerment dan Intrinsic Motivation pada Karyawan Millennial," *SEIKO: Journal of Management & Business* 6, no. 1 (2023): 754.

<sup>21</sup> Hatta dan Lie, "Spiritual Entrepreneurship: Memaknai Spiritualitas Kerja Kristen," 63.

tekanan waktu—motivasi intrinsik yang dibentuk oleh spiritualitas membantu individu untuk tetap bertahan dan berusaha. Dalam situasi seperti ini, pekerjaan dipandang bukan sebagai beban yang harus segera dilepaskan, melainkan sebagai ladang ujian dan pembentukan diri.

Di lingkungan kerja yang kompetitif, banyak pekerja yang termotivasi oleh insentif eksternal. Namun, motivasi semacam ini bersifat rapuh dan bisa menurun ketika insentif tidak terpenuhi. Sebaliknya, pekerja yang memiliki motivasi spiritual cenderung konsisten dalam performa mereka, karena dorongan untuk bekerja berasal dari dalam diri. Mereka tidak bekerja karena harus, melainkan karena ingin.

Nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, pengabdian, dan kesadaran akan kebermaknaan pekerjaan menjadikan motivasi intrinsik lebih tahan lama dan tidak mudah luntur. Dalam hal ini, spiritualitas bukan hanya memperkuat motivasi, tetapi juga memurnikannya dari kepentingan sempit. Pekerja menjadi lebih jujur terhadap dirinya sendiri dalam mengevaluasi pekerjaan, lebih terbuka terhadap kritik, dan terus berupaya memperbaiki diri karena terdorong oleh komitmen batin.

Spiritualitas juga menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya adalah bagian dari jati dirinya, maka ia akan lebih terdorong untuk memberikan yang terbaik. Ia tidak menunggu perintah atau tekanan, melainkan secara proaktif mencari cara untuk meningkatkan hasil kerja. Kepemilikan ini merupakan wujud konkret dari motivasi intrinsik yang dibentuk oleh spiritualitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa spiritualitas merupakan sumber yang kuat bagi pembentukan motivasi intrinsik dalam menyelesaikan jobdesk. Nilai-nilai spiritual membantu pekerja untuk menemukan makna dalam pekerjaannya, menjaga komitmen di tengah tantangan, dan bekerja dengan penuh integritas tanpa bergantung pada insentif eksternal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung berkembangnya spiritualitas agar motivasi kerja tumbuh dari dalam, bukan semata-mata karena tekanan dari luar.

### **Spiritualitas sebagai Dasar Etika Kerja dan Profesionalisme**

Etika kerja dan profesionalisme merupakan dua aspek penting dalam dunia kerja modern yang menentukan kualitas kinerja individu dan reputasi organisasi. Namun, kedua aspek ini tidak semata-mata dibentuk oleh aturan formal atau sanksi institusional, melainkan juga berakar pada nilai-nilai internal yang dihayati oleh individu. Dalam hal ini, spiritualitas menjadi fondasi batiniah yang menopang sikap etis dan perilaku profesional seseorang dalam menjalankan tugas.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Hendrawan, *Spiritual Management*, 25–26.

Spiritualitas memberikan kerangka nilai yang kuat bagi individu untuk bersikap jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas dalam bekerja. Pekerja yang memiliki kesadaran spiritual memahami bahwa pekerjaan bukan hanya urusan antara dirinya dan atasan, melainkan juga menyangkut relasinya dengan sesama manusia dan bahkan dengan Tuhan. Kesadaran ini mendorong munculnya sikap etis yang konsisten, bukan karena takut hukuman, melainkan karena komitmen terhadap nilai-nilai moral.<sup>23</sup>

Profesionalisme bukan hanya tentang kemampuan teknis dan kepatuhan terhadap prosedur, tetapi juga mencakup sikap kerja yang bertanggung jawab, disiplin, dan menghargai martabat pekerjaan. Spiritualitas menanamkan rasa hormat terhadap pekerjaan sebagai bentuk pelayanan, bukan sekadar alat untuk mencari keuntungan pribadi. Hal ini menjadikan seseorang lebih teliti, berusaha menjaga kualitas hasil kerja, serta tidak melakukan kecurangan atau manipulasi dalam proses kerja.

Di tengah dunia kerja yang kadang memprioritaskan hasil di atas proses, spiritualitas mengingatkan bahwa cara mencapai hasil sama pentingnya dengan hasil itu sendiri. Seorang pekerja yang spiritual akan menolak cara-cara yang tidak etis, sekalipun cara tersebut bisa mempercepat pencapaian target. Ia akan menjunjung nilai kejujuran dan keadilan karena merasa bertanggung jawab bukan hanya kepada manusia, tetapi juga kepada nilai-nilai yang lebih tinggi.

Spiritualitas juga menumbuhkan sikap kerja yang adil terhadap sesama rekan kerja. Dalam banyak kasus, konflik di tempat kerja muncul karena perebutan posisi, persaingan tidak sehat, atau ketidakadilan. Pekerja yang memiliki kedalaman spiritual cenderung menjunjung tinggi prinsip kolaborasi, tidak menjatuhkan orang lain demi kepentingan pribadi, dan berupaya menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling menghormati.

Nilai-nilai spiritual juga menjadi pedoman dalam menghadapi dilema etika. Dunia kerja sering kali memperhadapkan individu pada situasi-situasi sulit yang menuntut keputusan etis. Dalam kondisi seperti ini, spiritualitas menyediakan kompas moral yang membimbing individu untuk membuat keputusan yang tidak hanya benar secara hukum, tetapi juga adil dan manusiawi. Hal ini memperkuat otonomi moral pekerja dalam mengambil keputusan yang bijaksana.

Dalam kaitannya dengan tanggung jawab profesional, spiritualitas mendorong individu untuk tidak bekerja asal-asalan. Rasa tanggung jawab yang lahir dari kedalaman spiritual membuat pekerja ingin memberikan kontribusi terbaiknya, bahkan ketika tidak diawasi. Ia sadar bahwa kualitas pekerjaannya merefleksikan siapa dirinya dan nilai apa yang ia pegang, sehingga ia merasa terdorong untuk terus menjaga standar profesional dalam setiap aspek pekerjaan.

Profesionalisme juga mencakup kemampuan untuk menerima kritik dan belajar dari kesalahan. Di sinilah spiritualitas berperan dalam membentuk kerendahan hati dan keterbukaan

---

<sup>23</sup> Hendrawan, *Spiritual Management*, 70–71.

terhadap pertumbuhan. Pekerja yang spiritual tidak mudah tersinggung ketika dikritik, melainkan melihatnya sebagai kesempatan untuk berkembang. Ia mampu mengakui kesalahan tanpa menyalahkan orang lain dan terus memperbaiki diri.

Di tingkat organisasi, spiritualitas dapat menjadi fondasi bagi budaya kerja yang beretika dan profesional. Ketika nilai-nilai spiritual menjadi bagian dari budaya organisasi, maka norma etika tidak lagi hanya ditegakkan melalui aturan formal, tetapi juga melalui kesadaran kolektif. Para pekerja saling mengingatkan, menguatkan, dan mendukung dalam menjaga integritas dan etika kerja.

Dengan demikian, spiritualitas memberikan kontribusi yang sangat penting dalam membentuk etika kerja dan profesionalisme. Ia menumbuhkan komitmen terhadap nilai-nilai moral, memperkuat integritas, mendorong kerja yang berkualitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan manusiawi. Dalam jangka panjang, spiritualitas bukan hanya meningkatkan performa individu, tetapi juga memperkuat reputasi dan keberlanjutan organisasi.

### **Spiritualitas dan Interdependensi dalam Tim Kerja**

Interdependensi di dalam tim kerja mengacu pada tingkat saling ketergantungan antaranggota untuk mencapai tujuan bersama. Spiritualitas memperkuat interdependensi ini dengan menanamkan kesadaran bahwa setiap individu adalah bagian integral dari satu kesatuan. Kesadaran spiritual menumbuhkan keyakinan bahwa keberhasilan tim bukan hanya hasil usaha perorangan, melainkan buah kerja sama yang dilandasi nilai-nilai kemanusiaan.<sup>24</sup> Dalam kerangka spiritualitas, hubungan antaranggota tim dipandang sebagai relasi yang bermakna, bukan sekadar transaksi tugas. Pekerja yang memiliki kesadaran spiritual akan memandang rekan kerjanya sebagai sesama insan yang layak dihormati dan didukung. Pandangan ini menciptakan iklim saling percaya dan rasa tanggung jawab kolektif, sehingga memudahkan koordinasi dan kolaborasi di dalam tim.

Dimensi “*connectedness*” atau keterhubungan menjadi pijakan utama dalam membangun interdependensi. Ketika anggota tim merasakan adanya koneksi batiniah—bahkan tanpa kata—mereka lebih cepat merespons kebutuhan kolega, saling membantu, dan berbagi informasi. Spiritualitas memfasilitasi munculnya simpati dan empati yang menumbuhkan rasa kebersamaan.

Nilai spiritual seperti pengampunan, kesabaran, dan penerimaan membantu tim mengatasi konflik internal. Ketika kesalahan atau perbedaan pendapat terjadi, kesadaran spiritual mendorong anggota tim untuk memaafkan, berdialog, dan mencari solusi bersama. Interdependensi yang sehat tidak hanya mengandalkan prosedur, tetapi juga kekuatan emosional

---

<sup>24</sup> Hendrawan, *Spiritual Management*, 120–21.

dan moral yang lahir dari spiritualitas.

Spiritualitas juga mengarahkan tim untuk bekerja dengan kesadaran “servant leadership,” yakni pemimpin dan anggota yang melayani satu sama lain. Dalam model ini, pemimpin spiritual membantu anggota tim berkembang, memperhatikan kesejahteraan mereka, serta memberikan ruang bagi ekspresi nilai dan potensi individu. Pola kepemimpinan seperti ini memperkuat interdependensi karena setiap orang merasa diperhatikan dan dipercaya.

Melalui praktik spiritual seperti refleksi bersama atau doa singkat (bagi yang beragama), tim dapat menciptakan momen berhenti sejenak untuk menyelaraskan niat dan tujuan. Aktivitas semacam ini memperkuat rasa kebersamaan dan memastikan setiap langkah kerja selaras dengan nilai-nilai bersama. Interdependensi tidak lagi hanya didasarkan pada perencanaan, tetapi juga pada kesadaran batin yang terkoneksi.

Keberhasilan interdependensi tim juga dipengaruhi oleh kemampuan mendengarkan secara aktif. Spiritualitas mengajarkan penghargaan terhadap kata-kata dan keheningan rekan kerja. Dengan mendengarkan penuh perhatian, anggota tim memahami kebutuhan dan ide orang lain lebih mendalam. Praktik ini meminimalkan kesalahpahaman dan memperkuat sinergi. Selain itu, spiritualitas membangun keberanian moral dalam tim. Anggota yang menyadari panggilan spiritualnya tidak takut menyuarakan kebenaran atau mengusulkan perbaikan, meski berisiko berselisih paham. Keberanian ini penting untuk menjaga akuntabilitas dan mendorong inovasi, karena interdependensi yang sehat menuntut keterbukaan dan partisipasi aktif.

Ketika interdependensi ditopang spiritualitas, tim mampu menghadapi tekanan dan perubahan eksternal dengan lebih solid. Rasa saling percaya dan kesadaran misi bersama membuat anggota tidak terpecah saat situasi sulit, melainkan saling memotivasi dan membantu. Keutuhan tim terjaga karena dasar spiritual mendorong solidaritas di masa krisis.

Dengan demikian, spiritualitas memberikan dimensi mendalam pada interdependensi dalam tim kerja. Ia menyatukan anggota melalui kesadaran makna bersama, memperkuat budaya saling percaya, dan membekali tim dengan nilai moral untuk menghadapi konflik dan tantangan. Organisasi yang menumbuhkan spiritualitas dalam timnya akan mendapatkan kolaborasi yang kokoh, kreatif, dan berkelanjutan.

### **TANTANGAN IMPLEMENTASI SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA**

Meskipun spiritualitas memiliki potensi besar dalam meningkatkan kualitas kerja dan relasi antarpekerja, implementasinya di lingkungan kerja sebagaimana uraian-uraian sebelumnya namun jika dilihat secara kritis maka bukanlah itu berjalan tanpa tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kesalahpahaman terhadap makna spiritualitas itu sendiri. Banyak yang masih

menganggap bahwa spiritualitas identik dengan agama, sehingga muncul resistensi atau ketakutan bahwa tempat kerja akan menjadi ruang pemaksaan keyakinan tertentu.

Di lingkungan kerja yang plural, keberagaman agama, kepercayaan, dan nilai individu menjadi kenyataan yang tak terhindarkan. Hal ini membuat penerapan spiritualitas memerlukan kehati-hatian agar tidak menyinggung identitas religius maupun keyakinan pribadi seseorang. Oleh karena itu, penting untuk memisahkan antara “spiritualitas” sebagai pencarian makna dan nilai-nilai universal, dengan “religiositas” yang bersifat institusional dan partikular.

Tantangan berikutnya adalah bagaimana mengintegrasikan spiritualitas ke dalam sistem dan budaya kerja tanpa terkesan artifisial atau manipulatif. Jika spiritualitas dipaksakan sebagai instrumen organisasi semata—misalnya demi peningkatan produktivitas belaka—maka maknanya akan kehilangan otentisitas. Karyawan bisa menjadi skeptis jika nilai-nilai spiritual dikampanyekan, tetapi tidak dihidupi secara nyata oleh para pemimpin.

Selain itu, tidak semua pekerja memiliki kesiapan psikologis untuk menerima pendekatan spiritual dalam pekerjaan. Ada yang masih memisahkan kehidupan personal dan profesional secara tegas. Sebagian pekerja juga mengalami trauma atau pengalaman negatif terkait nilai-nilai spiritual, sehingga pendekatan ini bisa memicu resistensi jika tidak dilakukan secara inklusif dan dialogis.

Budaya organisasi yang terlalu kaku, birokratis, atau kompetitif juga bisa menjadi penghambat berkembangnya spiritualitas. Dalam lingkungan kerja yang menekankan hierarki, target, dan kontrol yang ketat, nilai-nilai seperti empati, keterhubungan, dan makna bisa tersisih. Tantangan ini membutuhkan transformasi budaya yang mendalam dan komitmen dari pimpinan puncak untuk membuka ruang spiritual yang sehat dan tidak transaksional.

Salah satu kesulitan praktis dalam implementasi spiritualitas adalah dalam merumuskan indikator atau tolok ukur yang relevan. Karena spiritualitas bersifat batiniah dan subjektif, mengukurnya melalui metode kuantitatif konvensional tidak selalu memadai. Hal ini dapat menyulitkan organisasi dalam menilai sejauh mana upaya integrasi nilai spiritual berdampak pada perilaku dan kinerja kerja.

Di sisi lain, peran pimpinan sangat krusial dalam menjembatani dan mengarahkan penerapan nilai-nilai spiritual. Pimpinan yang tidak memiliki pemahaman mendalam tentang makna spiritualitas bisa tergoda untuk menerapkan pendekatan ini secara seremonial, bukan substansial. Maka dibutuhkan pelatihan dan pendampingan yang memadai agar pimpinan mampu menjadi teladan yang autentik.

Implementasi spiritualitas juga menghadapi tantangan dalam sistem reward dan punishment yang dominan bersifat material. Jika sistem penghargaan tidak selaras dengan nilai-nilai spiritual yang diupayakan, maka bisa terjadi disonansi moral. Misalnya, pekerja yang jujur

dan empatik tidak dihargai, sementara yang hanya mengejar target secara agresif justru mendapat promosi.

Pekerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai ini mungkin merasa tidak dihargai, sementara mereka yang mengejar target secara agresif tanpa mempertimbangkan etika justru mendapatkan promosi. Situasi ini mengikis motivasi intrinsik dan komitmen terhadap nilai-nilai yang ada, sehingga organisasi perlu mengembangkan pendekatan partisipatif dan kontekstual, melibatkan pekerja dalam merumuskan makna spiritualitas bersama serta menyusun kebijakan yang mengakomodasi keragaman dan menghormati privasi individu melalui dialog terbuka.

Untuk mengatasi tantangan ini tanpa mengorbankan metrik kinerja, tempat kerja dapat menyesuaikan sistem penghargaan dengan memperluas definisi “penghargaan” melampaui materi. Hal ini mencakup pengakuan non-material berbasis nilai (pujian, kesempatan pengembangan), integrasi nilai-nilai spiritual (integritas, kolaborasi, empati) ke dalam evaluasi kinerja holistik sehingga cara kerja menjadi sama pentingnya dengan hasil kerja. Selain itu, organisasi harus fokus pada pendorong motivasi intrinsik dengan membantu pekerja menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, menjadikan kepemimpinan sebagai teladan nilai-nilai spiritual, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif yang menghargai kontribusi tim. Dengan demikian, sistem penghargaan dapat mendorong budaya kerja yang tidak hanya produktif secara metrik, tetapi juga bermakna, beretika, dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, tantangan implementasi spiritualitas di tempat kerja bukan alasan untuk mengabaikannya, melainkan peluang untuk memperkaya ekosistem kerja dengan nilai-nilai yang lebih manusiawi. Spiritualitas yang diterapkan secara bijaksana akan berfungsi sebagai kekuatan transformatif yang mendorong pertumbuhan personal dan kolektif di tengah tekanan dan kompleksitas dunia kerja modern.

### **STRATEGI PENGUATAN SPIRITUALITAS UNTUK MENINGKATKAN KINERJA**

Penguatan spiritualitas di tempat kerja membutuhkan pendekatan strategis yang terintegrasi dengan budaya dan visi organisasi. Pertama-tama, organisasi perlu mengidentifikasi nilai-nilai spiritual universal yang dapat diterima oleh seluruh anggota tanpa mengesampingkan keberagaman budaya dan keyakinan. Nilai-nilai seperti integritas, empati, kejujuran, dan rasa hormat menjadi fondasi yang dapat memperkuat ikatan antar pekerja.

Salah satu strategi efektif adalah mengintegrasikan spiritualitas ke dalam proses orientasi dan pelatihan karyawan baru. Melalui program yang memperkenalkan makna kerja, tanggung jawab sosial, dan keterhubungan antar individu, pekerja dapat memahami bahwa pekerjaan

mereka bukan hanya rutinitas, melainkan bagian dari panggilan hidup yang lebih luas. Pendekatan ini memperkuat motivasi intrinsik sejak awal bergabung dengan organisasi.

Selanjutnya, organisasi perlu menciptakan ruang-ruang refleksi yang memungkinkan karyawan untuk merenungkan tujuan dan makna kerja mereka. Misalnya, kegiatan meditasi singkat, sesi sharing pengalaman, atau forum diskusi nilai-nilai spiritual dapat membantu pekerja mengembangkan kesadaran batin dan koneksi antar sesama. Ruang seperti ini juga memupuk rasa saling pengertian dan dukungan.

Pimpinan memiliki peran sentral dalam mencontohkan dan menginternalisasi nilai-nilai spiritual. Pemimpin yang menunjukkan integritas, kepedulian, dan keterbukaan akan menjadi inspirasi bagi tim untuk menumbuhkan sikap serupa. Pelatihan kepemimpinan berbasis spiritualitas dapat membantu para pemimpin mengenali pentingnya nilai-nilai tersebut dan cara mengimplementasikannya secara konsisten.

Pengembangan budaya kerja yang inklusif dan suportif juga menjadi bagian dari strategi penguatan spiritualitas. Organisasi harus mendorong kolaborasi lintas departemen dan menghargai perbedaan pendapat sebagai sumber kekayaan intelektual dan emosional. Spiritualitas menuntut sikap terbuka dan penghargaan terhadap keragaman sebagai bagian dari harmoni tim.

Selain itu, pemberian penghargaan yang memperhatikan aspek nilai spiritual dapat memotivasi pekerja untuk berkomitmen lebih dalam terhadap tugas dan hubungan kerja. Penghargaan ini tidak selalu berbentuk materi, melainkan bisa berupa pengakuan atas sikap positif, dedikasi, dan kontribusi yang memperkuat solidaritas dan integritas tim.

Organisasi juga perlu memfasilitasi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan sebagai bagian dari penghargaan terhadap dimensi spiritual individu. Kebijakan fleksibilitas waktu, cuti untuk kegiatan spiritual atau keluarga, dan program kesejahteraan mental menjadi instrumen penting untuk menjaga keseimbangan tersebut, yang berujung pada kinerja optimal.

Penggunaan teknologi dan media komunikasi internal juga dapat dimanfaatkan untuk menyebarkan nilai-nilai spiritual dan memperkuat komunikasi antar anggota tim. Newsletter, video motivasi, atau platform sharing pengalaman spiritual kerja bisa menjadi sarana yang efektif untuk menjaga kontinuitas pesan spiritual dalam keseharian kerja.

Evaluasi dan feedback secara berkala terhadap pelaksanaan nilai-nilai spiritual sangat penting untuk mengetahui efektivitas strategi dan melakukan perbaikan. Metode evaluasi dapat bersifat kualitatif, seperti wawancara mendalam dan focus group discussion, agar mendapatkan gambaran yang mendalam tentang pengalaman karyawan terkait spiritualitas kerja. Secara keseluruhan, strategi penguatan spiritualitas harus dirancang dengan pendekatan holistik dan

partisipatif. Dengan melibatkan seluruh level organisasi dalam proses perencanaan dan implementasi, nilai-nilai spiritual akan melekat secara alami dalam budaya kerja, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan pencapaian tugas jabatan secara berkelanjutan.

#### **D. PENUTUP**

Artikel ini menggarisbawahi pentingnya spiritualitas di tempat kerja sebagai aspek yang mampu memperkaya makna dan kualitas pencapaian tugas jabatan. Melalui kajian studi pustaka, ditemukan bahwa spiritualitas tidak semata-mata terkait dengan agama formal, melainkan lebih pada pencarian makna, keterhubungan antarindividu, dan kesadaran kontribusi yang lebih luas dalam pekerjaan. Dimensi spiritual ini berperan signifikan dalam membentuk motivasi intrinsik dan tanggung jawab pekerja terhadap deskripsi tugasnya.

Penguatan nilai-nilai spiritual di lingkungan kerja menciptakan suasana yang inklusif dan suportif, memungkinkan terbangunnya interdependensi positif antar pekerja. Pekerjaan tidak lagi dianggap sebagai kewajiban administratif semata, tetapi sebagai panggilan hidup dan bentuk aktualisasi diri yang memotivasi pekerja untuk berkomitmen penuh, bahkan dalam situasi tekanan dan ketidakpastian.

Namun, penerapan spiritualitas di tempat kerja menghadapi berbagai tantangan, mulai dari kesalahpahaman, keberagaman budaya, hingga potensi resistensi individu. Oleh karena itu, strategi penguatan spiritualitas yang holistik dan inklusif sangat diperlukan. Pendekatan yang mengintegrasikan nilai spiritual ke dalam pelatihan, budaya organisasi, kepemimpinan, serta sistem penghargaan akan membantu mewujudkan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga bermakna secara spiritual dan manusiawi.

Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja bukan hanya alat untuk meningkatkan kinerja semata, melainkan juga sarana pembentukan jati diri pekerja dan budaya kerja yang berkelanjutan. Organisasi yang mampu mengintegrasikan dimensi spiritual secara autentik berpotensi menciptakan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga bermotivasi tinggi dan bertanggung jawab secara holistik terhadap tugas jabatan yang diemban.

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

Ashmos, Donde P, dan Dennis Duchon. "Spirituality at work: A conceptualization and measure." *Journal of management inquiry* 9, no. 2 (2000): 134-45.

- Brown, William Arthur. *The evolution of the modern workplace*. London: Cambridge University Press, 2009.
- Dewinta, Lulu Pearla, B Medina Nilasari, dan M Nisfiannoor. "Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Innovative Work Behaviour Dimediasi Psychological Empowerment dan Intrinsic Motivation pada Karyawan Millennial." *SEIKO: Journal of Management & Business* 6, no. 1 (2023): 754–69.
- Fernandes Bella, Ricardo Luiz, Osvaldo Luiz Gonçalves Quelhas, Fernando Toledo Ferraz, dan Marlene Jesus Soares Bezerra. "Workplace spirituality: Sustainable work experience from a human factors perspective." *Sustainability* 10, no. 6 (2018): 1887.
- Hatta, Ignatius Bambang Sukarno, dan Romi Lie. "Spiritual Entrepreneurship: Memaknai Spiritualitas Kerja Kristen." *HARVESTER: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen* 7, no. 1 (2022): 49–64.
- Hendrawan, Sanerya. *Spiritual Management*. Bandung: PT Mizan Publika, 2009.
- Izzah, Lailatul. *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA RS KRISTEN MOJOWARNO)*. STIE PGRI Dewantara Jombang, 2023.
- Mushtaq, Maliha, Ghulam Abid, Komal Sarwar, dan Samiah Ahmed. "Forging ahead: How to thrive at the modern workplace." *Iranian Journal of Management Studies* 10, no. 4 (2017): 783–818.
- Namiq, Frya Adil. "Most effective management style for modern workplace." *International Journal of Engineering and Management Sciences* 3, no. 3 (2018): 402–11.
- Praptowarso, Yohanes Sawarno, Yustina Madya Marampa, Andre Silvan Pardede, Angelique Eirene Daniel, dan Bungaran Shallom Adonai Ompusunggu. "Menyelaraskan Panggilan Dan Profesi: Pendekatan Teologi Kerja Kristen Dalam Spiritualitas Keseharian." *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan* 11, no. 2 (2021): 274–86.
- Siagian, Daniel Jevon Miando. *PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (WORKPLACE SPIRITUALITY) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PERAWAT RUMAH SAKIT KRISTEN NGESTI WALUYO PARAKAN-TEMANGGUNG*. UAJY, 2019.
- Sibarani, Yosua. "Spiritualitas Kristen Dalam Matius 22: 37-40 Sebagai Pola Hidup Kristiani." *Shift Key: Jurnal Teologi Dan Pelayanan* 10, no. 2 (2020): 119–34.
- Siregar, Ayu Juliani, dan Muis Fauzi Rambe. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 293–309.

Van der Walt, Freda. "Workplace spirituality, work engagement and thriving at work." *SA Journal of Industrial Psychology* 44, no. 1 (2018): 1–10.

Widayanthi, Desak Gede Chandra. *From People To People: Peran Kepemimpinan Pelayan, Spiritualitas Tempat Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pendidikan Tinggi*. Deepublish, 2025.

**F. PERNYATAAN PENULIS**

Tulisan ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.