

Workplace Spirituality Pada Output, Performance, Engagement Karyawan

Asriani^{1*}, Ismawati², Asyraf Mustamin³, Ambo Asse⁴, Nuraeni Gani⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

* E-mail Korespondensi: aasriani464@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 02-05-2026

Revision: 06-05-2026

Published: 06-05-2026

DOI Article:

10.24905/mlt.v6i2.311

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi *output* kinerja dan *employee engagement* karyawan di PT Bank Muamalat KCU Makassar dengan pendekatan *workplace spirituality*. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace spirituality* yang tercermin dalam makna kerja, hubungan kerja yang harmonis, keteladanan pimpinan, dan budaya kerja Islami berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi, disiplin, loyalitas, serta kinerja karyawan. Adapun hambatan yang ditemukan meliputi tingginya beban kerja, keterbatasan waktu karyawan, serta ketidakkonsistenan pelaksanaan kegiatan spiritual akibat tuntutan operasional. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual di lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Workplace spirituality, Employee engagement, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia*

A B S T R A C T

This study aims to analyze the factors that influence employee performance output and employee engagement at PT Bank Muamalat KCU Makassar using a workplace spirituality approach. The study used a qualitative method with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Data were analyzed using data reduction, data presentation, and conclusion drawing techniques. The results showed that workplace spirituality, reflected in the meaning of work, harmonious work relationships, exemplary leadership, and Islamic work culture, had a positive effect on increasing employee motivation, discipline, loyalty, and performance. The obstacles found included high workloads, limited employee time, and inconsistencies in the implementation of spiritual activities due to operational demands. This study concluded that the application of spiritual values in the workplace plays a significant role in increasing employee engagement and performance on an ongoing basis.

Acknowledgment

Key word: *Workplace spirituality, Employee engagement, Employee Performance, Human Resources*

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Dalam era modern yang ditandai dengan dinamika organisasi yang tinggi, kompetisi global, serta tekanan kerja yang semakin besar, organisasi dituntut untuk menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja (*performance*) dan hasil kerja (*output*) karyawan, tetapi juga pada upaya menjaga keterlibatan (*engagement*) mereka secara berkelanjutan (Bairizki, A. 2020). Dalam konteks ini (Putranto, A.T. 2025), MSDM dituntut untuk tidak hanya memperhatikan aspek teknis dan administratif, tetapi juga aspek psikologis dan spiritual karyawan guna menciptakan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan kerja.

Di tengah berbagai pendekatan MSDM yang telah diterapkan seperti reward system, pelatihan, dan pengembangan karier, muncul konsep *workplace spirituality* sebagai pendekatan alternatif yang holistik (Rosiana, A. 2025). Konsep ini menekankan pentingnya makna kerja, nilai-nilai luhur, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan (Arifah, C. 2023). *Workplace spirituality* (Sofiana, N.F.) bukan semata-mata tentang praktik keagamaan di tempat kerja, melainkan berkaitan dengan bagaimana individu menemukan makna, tujuan, rasa keterhubungan, dan keselarasan antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan dilakukan dalam lingkungan kerja yang mendukung nilai spiritualitas, maka akan muncul peningkatan dalam motivasi intrinsik, kepuasan kerja, loyalitas, serta keterlibatan (*employee engagement*) semua ini merupakan indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan SDM (Widayanthi, D. G. C. 2025).

Menurut Abbas (2025), menunjukkan bahwa *Workplace spirituality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee engagement*, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Studi ini menyoroti peran penting keterlibatan karyawan sebagai mediator dalam hubungan antara spiritualitas ditempat kerja dan kinerja. Selain itu, penelitian oleh Dewayanti dan Umam (2023), menemukan bahwa penerapan *Workplace spirituality* secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam konteks kepemimpinan islami. Hal

ini menunjukkan nilai-nilai spiritual di tempat kerja dapat memperkuat motivasi intrinsik karyawan, yang berdampak positif pada *output* dan performa kerja.

Di sisi lain, studi oleh Shohib dan Hadi (2021) mengungkapkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memberikan kontribusi sebesar 50,1% terhadap keterikatan karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai spiritual dapat meningkatkan rasa keterhubungan karyawan dengan organisasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas. Namun, meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan manfaat bagi *Workplace spirituality*, penerapannya di berbagai organisasi, khususnya di Indonesia, masih terbatas. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana *workplace spirituality* mempengaruhi *output*, *Performance*, dan *Engagement* karyawan dalam konteks budaya dan organisasi yang berbeda.

Menurut Fadli dan Nuraini (2021), *output* karyawan dapat diukur dari beberapa aspek seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu. Mereka menegaskan bahwa semakin tinggi kompetensi dan disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin besar pula *output* yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa *output* tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Sementara itu, dalam studi yang lebih luas, Bakker dan Albrecht (2023) menyebutkan bahwa *output* karyawan berkorelasi erat dengan keterlibatan kerja (*engagement*) dan kondisi psikologis karyawan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa terhubung secara emosional dan kognitif dengan pekerjaannya, maka mereka cenderung menghasilkan *output* yang lebih tinggi dan berkualitas.

Lebih lanjut, Suryani dan Puspita (2020) dalam jurnal *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* juga menekankan bahwa *output* bukan hanya soal kuantitas, melainkan juga relevansi terhadap target dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, peningkatan *output* harus diiringi dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, lingkungan kerja yang mendukung, serta kepemimpinan yang mampu memotivasi. Dengan demikian, memahami faktor-faktor yang memengaruhi *output* serta upaya peningkatannya menjadi hal yang krusial bagi organisasi, khususnya dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berubah.

Menurut Mangkunegara (2022), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kompetensi, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Sementara itu, Putra dan Ardiansyah (2020) dalam

penelitian mereka menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan ketika perusahaan memberikan dukungan dalam bentuk pelatihan, kepemimpinan transformasional, serta sistem evaluasi yang adil dan terstruktur. Mereka menekankan bahwa penilaian kinerja harus mencerminkan keseimbangan antara hasil (*output*) dan proses kerja yang ditempuh.

Selain itu, Sari dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti kepuasan kerja, keterlibatan emosional terhadap organisasi, dan iklim kerja yang kondusif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak cukup hanya dengan pengawasan atau sistem target, melainkan juga membutuhkan pendekatan yang holistik dan manusiawi. Seiring dengan tuntutan globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat, organisasi dituntut untuk secara konsisten meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi kunci penting dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang adaptif dan berkelanjutan.

Engagement mencerminkan sejauh mana karyawan merasa termotivasi, memiliki rasa memiliki, serta berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap pekerjaan dan organisasinya. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan terus berubah, menjaga engagement menjadi tantangan penting bagi manajemen. Menurut Bakker dan Albrecht (2023), engagement adalah kondisi kerja yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*). Karyawan yang engaged cenderung menunjukkan produktivitas tinggi, loyalitas, serta inisiatif kerja yang positif.

Memon et al., (2020), menyatakan bahwa engagement terjadi ketika individu membawa seluruh aspek dirinya fisik, kognitif, dan emosional ke dalam peran kerja mereka. Teori ini kemudian dikembangkan oleh berbagai penelitian modern yang menyesuaikan dengan konteks organisasi saat ini. Penelitian oleh Memon, Salleh, dan Baharom (2020) menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan kepemimpinan transformatif sangat memengaruhi tingkat engagement karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan cenderung lebih fokus, puas, dan terlibat dalam pekerjaannya.

Di Indonesia, Safitri dan Yuliana (2020) menekankan bahwa iklim kerja yang kondusif, kepemimpinan partisipatif, dan komunikasi efektif berperan besar dalam menciptakan engagement yang tinggi. Selain itu, Harahap dan Nasution (2021) mengungkapkan bahwa engagement memiliki hubungan langsung dengan pencapaian kinerja, efektivitas kerja tim, dan

kepuasan pelanggan. Dengan demikian, membangun engagement karyawan bukan hanya menjadi tanggung jawab departemen SDM, tetapi merupakan strategi manajerial yang menyeluruh dan berkelanjutan dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Meskipun *workplace spirituality* diyakini dapat menumbuhkan rasa makna, tanggung jawab, dan keterlibatan karyawan dalam bekerja, penerapannya di organisasi masih belum berjalan optimal. Hal ini tercermin dari masih banyak karyawan yang belum menaati kegiatan pagi yang diadakan secara rutin misalnya mengikuti doa bersama sebelum memulai aktifitas kerja, serta beberapa karyawan yang masih datang terlambat sehingga tidak mengikuti kegiatan rutin setiap pagi yakni *breaving*. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual seperti disiplin, komitmen, dan kesadaran akan makna kerja belum sepenuhnya tertanam dalam budaya kerja sehari-hari. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana *workplace spirituality* dapat diterapkan secara efektif agar karyawan lebih disiplin, terlibat, dan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

Dan melihat fokusnya pada pengalaman, persepsi dan makna subjektif karyawan dalam menjalani spiritualitas kerja serta dampaknya terhadap *output*, *performance* dan engagement, maka pendekatan kualitatif yang paling tepat adalah Pendekatan Fenomenologi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana *workplace spirituality* dapat menjadi bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan *output*, *performance*, dan *engagement* karyawan, serta bagaimana organisasi dapat menginternalisasi nilai-nilai spiritualitas ke dalam budaya kerja demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, manusiawi, dan berkelanjutan (Gumelar, M. R. 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, tujuan utama dari pendekatan kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman mendalam (*in-depth understanding*) mengenai persepsi, pengalaman, atau makna dari fenomena yang diteliti, bukan untuk menguji hipotesis atau menggeneralisasi temuan. Adapun lokasi pada penelitian ini yaitu PT Bank Muamalat KCU Makassar yang terletak di Jl. DR. Ratulangi No.12, Mangkura, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90114. Dengan alasan karena penelitian lebih mudah dari segi akses SDM, waktu dan menghasilkan data yang lebih akurat. Objek penelitian ini adalah PT Bank Muamalat KCU Makassar, sementara subjek penelitian adalah Karyawan PT Bank Muamalat KCU Makassar.

Sumber data pada penelitian ini ada dua yakni data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data adalah pendekatan analisis data kualitatif yang anda pilih dapat memberikan wawasan mendalam terkait *Workplace spirituality* Pada *Output, Performance, Engagement* Karyawan. Proses analisis data kualitatif seringkali berlangsung secara iteratif dan simultan dengan pengumpulan data. Mengorganisir data yang telah dikumpulkan, baik itu dari wawancara, observasi, atau sumber data kualitatif lainnya. Transkrip wawancara dan catatan lapangan adalah bahan utama untuk dianalisis. Analisis data dilakukan dengan beberapa langkah yaitu pengumpulan data-data penelitian, transkrip data, triangulasi, pengumpulan akhir (Hadi, A. 2021).

HASIL

Bentuk Penerapan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja (*Workplace spirituality*) pada PT Bank Muamalat KCU Makassar

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga orang informan, yaitu Bapak Suprianto, Srebagai karyawan tetap di Bank Muamalat KCU Makassar, Usianya 35 tahun dan telah bekerja selama 10 tahun di Bank muamalat KCU Makassar, yang kedua Ibu Uni, Sebagai Staf di Bank Muamalat KCU Makassar, Usianya 40 tahun dan telah bekerja 11 tahun di Bank Muamalat KCU Makassar dan Ibu Itta, Sebagai Staf di Bank Muamalat KCU Makassar, Usianya 40 tahun dan telah bekerja 11 tahun di Bank Muamalat KCU Makassar, dapat diketahui bahwa penerapan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) pada PT Bank Muamalat KCU Makassar telah berjalan dengan baik dan dirasakan secara nyata oleh para karyawan. Ketiganya menyatakan bahwa nilai-nilai spiritual, seperti makna kerja, rasa kebersamaan, dan keselarasan antara nilai pribadi dengan nilai organisasi, telah menjadi bagian dari kehidupan kerja sehari-hari di lingkungan Bank Muamalat.

Sebagaimana Hadist imam Al-Bukhari:

يَسِّرُوا وَلَا تُعَسِّرُوا، وَيَبَشِّرُوا وَلَا تَنْفَرُوا

Yassirū wa lā tu ‘assirū, wa basyishirū wa lā tunaffirū.

Artinya:

“Permudahlah dan jangan mempersulit, berilah kabar gembira dan jangan membuat orang lari.” (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadis tersebut berbicara tentang metode dakwah dan sikap dalam beragama. Rasulullah ﷺ menegaskan bahwa Islam adalah agama yang mengedepankan kemudahan dan menolak

sikap berlebihan yang memberatkan umat. Dalam menyampaikan ajaran Islam, seorang da'i atau pendidik dituntut untuk bersikap lemah lembut, bijaksana, serta menyampaikan ajaran dengan cara yang menggembirakan, bukan dengan kekerasan atau sikap yang dapat membuat orang menjauh. Hadis ini menjadi pedoman agar dakwah dilakukan secara humanis, penuh hikmah, dan sesuai dengan prinsip rahmatan lil 'alamin.

Pada aspek *meaningful work* atau pekerjaan yang bermakna, dua responden Bapak Suprianto dan Ibu Uni menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan di Bank Muamalat memberikan makna dan tujuan hidup, sedangkan Ibu Itta menyatakan setuju. Mereka merasa bahwa bekerja di Bank Muamalat bukan sekadar memenuhi tuntutan ekonomi, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai sarana untuk menegakkan nilai-nilai syariah dalam sistem keuangan dan berkontribusi terhadap kemaslahatan umat. Sebagaimana disampaikan oleh Bapak Suprianto, pekerjaan di Bank Muamalat:

“Bukan hanya mencari nafkah, tetapi juga ladang ibadah karena membawa nilai-nilai Islam di dunia perbankan.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Pemaknaan seperti ini menumbuhkan motivasi intrinsik yang tinggi, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan integritas. Selain itu, temuan ini sejalan dengan teori Milliman dan Gatling (2021) yang menegaskan bahwa dimensi utama *workplace spirituality* terdiri dari pekerjaan yang berarti (*meaningful work*), rasa kebersamaan (*sense of community*), dan keselarasan nilai (*value alignment*). Menurut mereka, pekerjaan yang bermakna muncul ketika karyawan merasakan bahwa tugas yang dilakukan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi memiliki nilai transendental yang berkaitan dengan tujuan hidup. Pernyataan informan yang memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah menunjukkan bahwa Bank Muamalat telah memenuhi karakteristik *meaningful work* sebagaimana dijelaskan teori tersebut. Hal ini sekaligus menegaskan bahwa pekerjaan di lembaga keuangan syariah memberikan ruang bagi karyawan untuk menggabungkan aspek profesional dan spiritual dalam menjalankan tugasnya.

Meaningful work ketika seseorang memandang pekerjaannya memiliki tujuan dan makna yang lebih daripada hanya menyelesaikan tugas, *sense of community* yakni perasaan kebersamaan dan persaudaraan antara karyawan, dan *value alignment* adalah keadaan ketika nilai pribadi seorang karyawan sejalan dengan nilai organisasi di tempatnya bekerja. Berdasarkan hasil wawancara, seluruh responden menyampaikan bahwa hubungan

antarpegawai di Bank Muamalat dibangun dengan semangat kekeluargaan dan ukhuwah. Kegiatan doa bersama, *briefing* pagi, dan budaya kerja islami yang diterapkan di kantor menjadi sarana penting dalam memperkuat hubungan spiritual dan emosional antarpegawai. Temuan ini juga diperkuat oleh Pawar (2022), yang menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja terbangun melalui budaya dan ritual kerja yang konsisten, seperti kegiatan refleksi, sesi doa, serta interaksi antarpegawai yang berlandaskan kepedulian dan empati. Pawar menegaskan bahwa organisasi yang mengembangkan praktik-praktik seperti doa bersama dan *briefing* bernuansa spiritual akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan emosional, ketenangan batin, dan rasa kebersamaan yang kuat. Kondisi ini tampak jelas di Bank Muamalat, di mana kegiatan rutin tersebut bukan sekadar formalitas, melainkan menjadi sarana memperkuat solidaritas spiritual dan hubungan interpersonal antarkaryawan. Ibu Uni mengungkapkan bahwa:

“Kegiatan doa bersama dan *briefing* pagi membuat suasana kerja lebih tenang dan penuh semangat.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Sedangkan Ibu Itta menambahkan bahwa lingkungan kerja di Bank Muamalat membuatnya:

“Merasa nyaman karena semua orang saling mendukung dan menjaga etika Islami.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan rohani bukan hanya rutinitas formal, tetapi juga menjadi wadah pembentukan solidaritas dan harmoni di tempat kerja. Karakas (2020) menyebutkan bahwa *workplace spirituality* memiliki tiga fungsi penting dalam organisasi, yaitu fungsi humanistik, fungsi organisasi, dan fungsi sosial. Fungsi humanistik berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan; fungsi organisasi berperan dalam memperkuat komitmen dan loyalitas; sedangkan fungsi sosial membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan penuh nilai moral. Realitas ini tampak pada suasana kerja di Bank Muamalat KCU Makassar, di mana hubungan antarpegawai terbangun melalui prinsip tolong-menolong, saling menghormati, dan menjunjung etika Islami. Dengan demikian, praktik spiritualitas yang diterapkan tidak hanya menciptakan kenyamanan, tetapi juga memperkokoh kohesi sosial dalam organisasi.

Pada aspek *alignment of values* atau keselarasan nilai pribadi dengan nilai organisasi, ketiga responden sepakat bahwa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan prinsip dan budaya organisasi Bank Muamalat yang berlandaskan syariah. Mereka merasa bahwa nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, dan tanggung jawab yang mereka yakini dalam kehidupan pribadi juga diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Keselarasan nilai yang dirasakan para informan sesuai

dengan teori Rego dan Pina-Cunha (2020-2023), yang menegaskan bahwa value alignment merupakan pusat dari *workplace spirituality*. Ketika nilai pribadi seorang karyawan seperti kejujuran, amanah, dan integritas sejalan dengan nilai organisasi, maka akan muncul loyalitas emosional, rasa memiliki, dan kebanggaan untuk tetap berada dalam organisasi. Hal ini tampak pada informan yang menyatakan bahwa mereka merasa nyaman bekerja di Bank Muamalat karena nilai syariah yang dijunjung tinggi sejalan dengan prinsip hidup mereka. Keselarasan tersebut menjadi alasan utama terbentuknya keterikatan moral dan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Bapak Suprianto menyatakan bahwa:

“Di Bank Muamalat, nilai-nilai pribadi seperti jujur dan amanah itu tidak hanya dianjurkan, tapi benar-benar dijalankan,” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Sementara Ibu Itta menyebut bahwa kesesuaian nilai tersebut:

“Membuat saya nyaman dan bangga menjadi bagian dari Bank Muamalat.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Keselarasannya ini memperkuat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritualitas berkontribusi positif terhadap kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat kerja karyawan. Seluruh responden menyatakan bahwa budaya doa bersama, pembiasaan salat tepat waktu, dan penerapan etika islami dalam bekerja membuat mereka lebih disiplin dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Ibu Uni menjelaskan bahwa:

“Kengan adanya kegiatan seperti doa pagi dan salat berjamaah, kami diingatkan untuk bekerja dengan niat yang tulus, tidak tergesa-gesa, dan menghindari kelalaian.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Hal ini memperlihatkan bahwa spiritualitas kerja tidak hanya berfungsi pada ranah moral, tetapi juga memberikan dampak nyata terhadap perilaku kerja dan produktivitas.

Dari sisi kepemimpinan, para responden juga menekankan pentingnya keteladanan pimpinan dalam memperkuat penerapan spiritualitas di tempat kerja. Berdasarkan hasil wawancara, ketiganya menyebut bahwa pimpinan di Bank Muamalat menjadi contoh dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, serta penerapan nilai amanah dan jujur. Menurut Bapak Suprianto:

“Pimpinan kami tidak hanya menegur kalau ada kesalahan, tapi juga memberi contoh bagaimana bekerja dengan ikhlas dan sabar.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Hal ini menunjukkan bahwa penerapan spiritualitas di Bank Muamalat tidak hanya berlangsung dari bawah, tetapi juga mendapat dukungan dari atas (*top-down*), yang memperkuat internalisasi nilai-nilai spiritual dalam budaya organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *workplace spirituality* di PT Bank Muamalat KCU Makassar telah terimplementasi melalui tiga dimensi utama: *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment of values*. Nilai-nilai tersebut tidak hanya memperkuat hubungan sosial antarpegawai, tetapi juga memberikan makna spiritual yang lebih dalam terhadap pekerjaan, serta mendorong keselarasan antara nilai individu dan nilai organisasi. Penerapan ini berimplikasi pada meningkatnya kedisiplinan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. (Muqoffa, M. Z. 2024).

Dengan kata lain, spiritualitas kerja di Bank Muamalat menjadi fondasi moral dan motivasional yang membentuk perilaku kerja positif, memperkuat keterikatan emosional, serta meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Walaupun tantangan seperti beban kerja yang tinggi masih dihadapi, semangat kebersamaan dan keteladanan pimpinan mampu menjaga konsistensi penerapan nilai-nilai spiritual di lingkungan kerja Bank Muamalat KCU Makassar (Tirta, T. A. 2024).

Kontribusi *Workplace spirituality* terhadap *Output*, *Kenarja (Performance)*, dan *Engagement* karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan tiga informan, yaitu Bapak Suprianto, Ibu Uni, dan Ibu Itta, diketahui bahwa penerapan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *output* (hasil kerja), *performance* (kinerja), dan *engagement* (*keterlibatan*) karyawan di PT Bank Muamalat KCU Makassar.

a) Kontribusi *Workplace spirituality* terhadap *Output* (Hasil Kerja)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh responden Bapak Suprianto, Ibu Uni, dan Ibu Itta menyatakan sangat setuju bahwa penerapan *workplace spirituality* membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mereka mengaku bahwa nilai-nilai spiritual seperti disiplin, tanggung jawab, dan keikhlasan bekerja mendorong mereka untuk bekerja lebih fokus dan efisien. Ahmad dan Omar (2022) menjelaskan bahwa *workplace spirituality* meningkatkan kualitas *output* karyawan melalui ketenangan batin, fokus kerja yang lebih stabil, dan pengurangan stres. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang menanamkan nilai spiritual seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kesadaran bahwa pekerjaan adalah amanah, maka mereka menghasilkan *output* yang lebih teliti, rapi, dan berorientasi pada kualitas.

Sebagaimana disampaikan oleh Bapak Suprianto:

“Setiap pekerjaan saya anggap sebagai amanah, jadi saya berusaha menyelesaikannya tepat waktu dan sebaik mungkin karena itu bagian dari tanggung jawab saya kepada Allah.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Uni yang menambahkan bahwa kegiatan doa bersama sebelum memulai pekerjaan:

“mengingatkan kami untuk bekerja dengan niat yang benar dan sungguh-sungguh.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa spiritualitas kerja berperan dalam meningkatkan kedisiplinan dan komitmen karyawan terhadap tugasnya. Nilai-nilai spiritual tersebut menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta menjaga kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan. Dengan demikian, *workplace spirituality* dapat dikatakan berkontribusi nyata terhadap peningkatan *output* produktivitas karyawan, karena karyawan tidak hanya bekerja demi target perusahaan, tetapi juga dengan niat ibadah dan keikhlasan. (Mardikaningsih, R. 2020).

b) Kontribusi *Workplace spirituality* terhadap *Performance* (Kinerja)

Pada dimensi kinerja, ketiga responden menunjukkan kesamaan pandangan bahwa spiritualitas di tempat kerja membantu mereka bekerja secara lebih efektif dan efisien, serta menanamkan nilai-nilai jujur, amanah, dan tanggung jawab dalam setiap aktivitas kerja. Bapak Suprianto menyatakan sangat setuju bahwa:

“kinerja akan baik kalau kita jujur dan amanah dalam pekerjaan.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Pernyataan ini diperkuat oleh Ibu Itta yang menuturkan bahwa:

“nilai-nilai Islami seperti sabar dan tanggung jawab membantu saya tetap fokus dan tidak mudah menyerah meski pekerjaan banyak.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Selain nilai-nilai spiritual, ketiga responden juga menegaskan pentingnya dukungan pimpinan dalam meningkatkan kinerja mereka. Menurut Ibu Uni:

“pimpinan kami selalu memberikan contoh disiplin dan mengingatkan kami agar bekerja dengan ikhlas dan profesional.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai spiritual memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif. Benefiel, Fry, dan

Geigle (2020) menegaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja berdampak langsung pada peningkatan kinerja melalui penguatan motivasi, kejelasan tujuan, dan moral kerja. Ketika nilai spiritual menjadi dasar dalam bekerja, karyawan lebih disiplin, lebih fokus pada pelayanan, serta menunjukkan performa yang lebih stabil.

Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* tidak hanya membentuk perilaku etis karyawan, tetapi juga mendorong efektivitas kerja dan kualitas kinerja. Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, dan tanggung jawab yang diinternalisasikan melalui spiritualitas kerja menjadikan karyawan lebih konsisten, efisien, dan berorientasi pada hasil yang berkualitas. Selain itu, dukungan pimpinan yang berperan sebagai teladan spiritual turut memperkuat motivasi dan semangat kerja karyawan. (Janah, S. 2025).

c) Kontribusi *Workplace spirituality* terhadap *Engagement* (Keterlibatan Karyawan)

Aspek *engagement* atau keterlibatan karyawan juga menunjukkan hubungan yang kuat dengan penerapan *workplace spirituality*. Berdasarkan hasil wawancara, ketiga responden menyatakan bahwa spiritualitas kerja menumbuhkan rasa bangga, semangat, dan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap Bank Muamalat. Menurut Kinjerski dan Skrypnek (2020), *workplace spirituality* meningkatkan *engagement* karena karyawan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka. Ini membuat karyawan lebih antusias, berenergi, dan terlibat aktif dalam penyelesaian tugas, serta lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Bapak Suprianto menyatakan bahwa dirinya:

“merasa bangga bisa bekerja di Bank Muamalat karena membawa nilai-nilai Islam dan bisa memberikan manfaat bagi banyak orang.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Ibu Uni menambahkan bahwa:

“suasana kerja yang islami membuat saya lebih semangat dan merasa nyaman di kantor,” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Sedangkan Ibu Itta menyampaikan bahwa:

“lingkungan kerja yang spiritual membuat kami lebih peduli dan saling mendukung satu sama lain.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Temuan ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berperan dalam menumbuhkan rasa keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Rasa kebanggaan dan kenyamanan yang muncul dari penerapan nilai-nilai spiritual membuat karyawan lebih antusias

dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja dapat memperkuat engagement melalui peningkatan makna kerja, kebersamaan, dan keselarasan nilai individu dengan organisasi. (Wikarno, W. 2024).

a) Tantangan dan Strategi Penguatan *Workplace spirituality*

Meskipun penerapan *workplace spirituality* di PT Bank Muamalat KCU Makassar telah berjalan dengan baik, hasil wawancara juga mengungkapkan adanya tantangan yang dihadapi dalam menjaga konsistensinya. Ketiga responden sepakat bahwa beban kerja yang tinggi menjadi tantangan utama yang dapat mengurangi intensitas kegiatan spiritual, seperti doa bersama dan pembinaan rohani. Hal ini diungkapkan oleh Ibu Itta yang menyatakan:

“Kadang karena pekerjaan menumpuk, kegiatan seperti sharing spiritual atau kajian tidak sempat dilakukan.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Namun demikian, seluruh responden juga menyampaikan bahwa dukungan dan keteladanan pimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam memperkuat penerapan nilai-nilai spiritual. Bapak Suprianto menegaskan bahwa:

“kalau pimpinan memberi contoh, otomatis karyawan ikut,” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Sementara Ibu Uni menambahkan bahwa:

“pimpinan yang bijak dan sabar membuat suasana kerja lebih tenang dan penuh makna.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tantangan utama dalam penerapan spiritualitas kerja bukan berasal dari kurangnya kesadaran karyawan, melainkan dari tuntutan pekerjaan yang tinggi. Strategi yang dapat dilakukan untuk mengatasinya adalah dengan memperkuat keteladanan pimpinan dan memastikan kegiatan pembinaan spiritual tetap berjalan secara konsisten meskipun dalam kondisi beban kerja yang padat. (Choiriyah, W. 2024).

b) Tantangan dan dukungan yang dihadapi dalam mengimplementasikan *Workplace spirituality* di lingkungan kerja PT Bank Muamalat KCU Makassar

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga informan, yaitu Bapak Suprianto, Ibu Uni, dan Ibu Itta, dapat diketahui bahwa implementasi *workplace spirituality* di PT Bank Muamalat KCU Makassar secara umum telah berjalan dengan baik, namun tetap menghadapi sejumlah tantangan dalam pelaksanaannya. Selain itu, terdapat pula berbagai bentuk dukungan yang

membantu karyawan dalam mempertahankan serta memperkuat nilai-nilai spiritual di tempat kerja. Menurut Petchsawang dan Duchon (2020), salah satu tantangan utama dalam mengimplementasikan *workplace spirituality* adalah tingginya tekanan kerja dan tuntutan produktivitas. Beban kerja yang berat menyebabkan karyawan kesulitan mempertahankan konsistensi dalam praktik spiritual seperti refleksi diri, kerja dengan kesadaran, atau menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja. Ketika ritme kerja cepat dan intens, praktik spiritual sering kali tersisih oleh prioritas operasional. Tantangan ini juga umum terjadi pada organisasi layanan keuangan yang memiliki target dan ritme kerja tinggi, seperti perbankan.

c) Tantangan dalam Implementasi *Workplace spirituality*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi menjadi tantangan utama yang dihadapi karyawan dalam mengimplementasikan *workplace spirituality*. Ketiga responden sepakat bahwa intensitas pekerjaan yang padat, terutama pada waktu tertentu seperti akhir bulan atau menjelang penutupan target, seringkali membuat karyawan kesulitan untuk konsisten mengikuti kegiatan spiritual yang telah dijadwalkan, seperti doa bersama atau kajian keagamaan.

Sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Itta:

“Kadang karena pekerjaan menumpuk, kami tidak sempat ikut doa bersama atau pembinaan rohani. Waktunya terbatas, apalagi kalau sedang mengejar target.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Pernyataan ini diperkuat oleh Ibu Uni yang menyatakan bahwa tekanan pekerjaan dapat memengaruhi fokus spiritual karyawan. Ia mengatakan:

“Ketika pekerjaan sedang banyak, perhatian kita lebih banyak ke target. Jadi kegiatan spiritual kadang terlewat, meskipun sebenarnya kami ingin tetap ikut.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Sementara itu, Bapak Suprianto menambahkan bahwa padatnya aktivitas operasional terkadang membuat pelaksanaan kegiatan rohani tidak bisa dijadwalkan secara rutin. Namun, ia menilai bahwa kendala tersebut tidak mengurangi semangat karyawan untuk tetap menjaga nilai-nilai spiritual dalam diri masing-masing. Selain itu, Gupta dan Singh (2021) menjelaskan bahwa tantangan implementasi *workplace spirituality* juga muncul ketika terdapat tidakselarasannya persepsi antarkaryawan mengenai makna spiritualitas di tempat kerja. Sebagian karyawan mungkin memiliki pemahaman yang berbeda atau komitmen yang tidak merata, sehingga

partisipasi dalam kegiatan spiritual kurang optimal. Hambatan ini dapat memengaruhi efektivitas program spiritual, terutama jika tidak disertai komunikasi dan koordinasi yang kuat antarbagian. Ketidaksamaan pemahaman juga dapat menimbulkan kesenjangan antara karyawan yang aktif dan yang kurang terlibat.

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa tantangan terbesar dalam mengimplementasikan *workplace spirituality* bukan terletak pada rendahnya kesadaran karyawan, tetapi lebih kepada faktor beban kerja dan keterbatasan waktu yang menyebabkan kegiatan spiritual tidak dapat dilakukan secara konsisten. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki komitmen spiritual yang kuat, faktor eksternal seperti tekanan pekerjaan tetap menjadi penghambat utama dalam penerapan spiritualitas kerja yang optimal. (Liana, L. 2025).

d) Dukungan dalam Implementasi *Workplace spirituality*

Meskipun menghadapi beberapa kendala, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa terdapat dukungan yang kuat dari berbagai pihak, terutama dari pimpinan dan rekan kerja, dalam menjaga penerapan nilai-nilai spiritual di lingkungan kerja. Ketiga responden menyatakan bahwa keteladanan pimpinan merupakan faktor utama yang membantu karyawan dalam mempertahankan semangat spiritualitas di tempat kerja.

Menurut Bapak Suprianto, pimpinan di Bank Muamalat selalu berusaha memberikan contoh dalam hal kedisiplinan, kejujuran, dan tanggung jawab. Ia mengatakan:

“Pimpinan kami bukan hanya memberi instruksi, tapi juga jadi contoh. Kalau beliau disiplin dan sabar, otomatis karyawan ikut meneladani.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Ibu Uni juga menegaskan pentingnya dukungan atasan dalam menjaga suasana kerja yang spiritual, dengan mengatakan:

“Pimpinan kami selalu mengingatkan untuk bekerja dengan ikhlas dan profesional. Itu membuat kami merasa dihargai dan lebih bersemangat.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Sementara itu, Ibu Itta menilai bahwa dukungan dari rekan kerja juga memiliki peran besar. Menurutnya, lingkungan kerja yang saling mengingatkan dalam kebaikan, saling menolong, dan menjaga etika Islami membantu karyawan untuk tetap menjaga spiritualitas di tengah kesibukan pekerjaan.

Selain dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, Bank Muamalat juga menyediakan fasilitas dan budaya kerja yang mendukung kegiatan spiritual, seperti ruang ibadah yang memadai, kebijakan salat tepat waktu, serta kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial keagamaan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang seimbang antara tuntutan profesional dan kebutuhan spiritual. (Devi, N. A. 2019).

Temuan ini diperkuat oleh studi Rego dan Pina-Cunha (2021) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial antarpegawai merupakan faktor kunci keberhasilan *workplace spirituality*. Hubungan kerja yang harmonis, sikap saling membantu, dan komunikasi yang terbuka menciptakan lingkungan emosional yang aman bagi karyawan untuk mengekspresikan nilai-nilai spiritual mereka. Selain itu, Milliman dan Gatling (2021) menegaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung melalui keteladanan pemimpin, nilai organisasi yang jelas, serta ruang untuk refleksi dan kebersamaan akan memperkuat keberlanjutan praktik spiritual di tempat kerja.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan internal organisasi, baik melalui keteladanan pimpinan, budaya kerja yang Islami, maupun hubungan sosial yang harmonis antarpegawai, menjadi faktor utama yang memperkuat penerapan *workplace spirituality* di lingkungan kerja Bank Muamalat. Dukungan ini mampu menyeimbangkan tekanan kerja dan menjaga konsistensi nilai spiritual di tengah dinamika pekerjaan perbankan. (Mustajab, D. 2022).

Strategi yang dilakukan oleh Bank Muamalat KCU Makassar dalam mengimplementasikan *Workplace spirituality* kedepannya

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga informan, yaitu Bapak Suprianto, Ibu Uni, dan Ibu Itta, dapat diketahui bahwa PT Bank Muamalat KCU Makassar telah memiliki komitmen yang kuat untuk mempertahankan dan mengembangkan penerapan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*). Para informan sepakat bahwa spiritualitas kerja merupakan fondasi utama dalam membangun budaya organisasi yang beretika, disiplin, dan penuh makna. Oleh karena itu, berbagai strategi ke depan perlu terus dilakukan agar nilai-nilai spiritual tetap terjaga dan mampu beradaptasi dengan dinamika pekerjaan di lingkungan perbankan. (Erdiansyah, R. 2024).

a) Memperkuat Keteladanan Pimpinan sebagai Role Model Spiritual

Hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh informan menilai keteladanan pimpinan sebagai faktor kunci dalam menjaga konsistensi implementasi *workplace spirituality*. Bapak Suprianto menekankan pentingnya pemimpin yang bukan hanya memberi arahan, tetapi juga menjadi panutan dalam bersikap dan bertindak. Ia menyatakan:

“Pimpinan yang bisa menjadi contoh itu sangat berpengaruh. Kalau atasan disiplin, sabar, dan jujur, otomatis kami ikut.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Senada dengan itu, Ibu Uni menambahkan bahwa pemimpin yang berjiwa spiritual dapat membangun suasana kerja yang tenang dan penuh motivasi.

“Kalau pimpinan mengingatkan dengan cara yang baik dan ikut melaksanakan nilai-nilai Islami, karyawan jadi merasa dihargai dan ingin meneladani.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Oleh karena itu, strategi pertama yang direkomendasikan adalah memperkuat peran pimpinan sebagai teladan spiritual (*spiritual role model*). Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam, seperti *leadership training on Islamic ethics* atau *spiritual leadership development program*, agar para pemimpin cabang mampu menanamkan nilai-nilai spiritual secara konsisten kepada seluruh karyawan. (Maulidin, S. 2024).

b) Menyeimbangkan Beban Kerja dengan Aktivitas Spiritual Karyawan

Tantangan utama yang dihadapi Bank Muamalat adalah tingginya beban kerja yang terkadang mengurangi intensitas pelaksanaan kegiatan spiritual bersama. (Sunardi, M. P. 2021). Ketiga informan menyadari bahwa aktivitas operasional yang padat dapat membuat kegiatan seperti doa bersama atau kajian keagamaan tidak dilakukan secara rutin. Ibu Itta menyatakan:

“Kadang karena pekerjaan banyak, kegiatan rohani tidak sempat. Tapi kalau ada jadwal tetap dari manajemen, pasti kami bisa menyesuaikan.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Maka dari itu, strategi yang dapat dilakukan adalah penjadwalan rutin kegiatan spiritual yang disesuaikan dengan ritme kerja kantor, misalnya dengan mengadakan *briefing spiritual* mingguan berdurasi singkat, atau *kajian singkat dhuha* setiap bulan. Strategi ini bertujuan untuk menjaga kesinambungan kegiatan spiritual tanpa mengganggu produktivitas kerja.

c) Mengembangkan Program Pembinaan dan Penguatan Nilai Spiritual

Ketiga informan menilai bahwa kegiatan pembinaan rohani di Bank Muamalat perlu terus diperkuat agar tidak hanya bersifat seremonial, tetapi juga berdampak pada perubahan perilaku kerja. (Ariska, Y. 2021). Bapak Suprianto menyebutkan bahwa pembinaan spiritual sebaiknya mencakup pemahaman tentang makna kerja dan etika profesional dalam perspektif Islam.

“Kegiatan rohani bagus kalau bukan cuma pengajian, tapi juga ada pembahasan bagaimana nilai Islam diterapkan di pekerjaan sehari-hari.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Dengan demikian, strategi ke depan adalah mengembangkan program pembinaan spiritual tematik, seperti pelatihan “Etika Kerja Islami dalam Pelayanan Nasabah”, “Membangun Integritas dan Amanah di Tempat Kerja”, atau “*Spiritual Motivation for Productivity*”. Kegiatan ini dapat melibatkan narasumber internal maupun eksternal yang memahami integrasi antara spiritualitas dan profesionalisme kerja.

d) Mendorong Kegiatan Sosial dan Pengabdian sebagai Wujud Spiritualitas Kerja

Selain kegiatan ibadah formal, Bank Muamalat juga disarankan untuk memperluas makna spiritualitas kerja melalui kegiatan sosial dan pengabdian masyarakat. (Indriyanti, I. 2020). Berdasarkan hasil wawancara, para informan menilai bahwa kegiatan sosial seperti donasi, bank syariah peduli, atau kunjungan sosial dapat meningkatkan rasa kepedulian dan kebersamaan antarpegawai.

Ibu Uni menyatakan:

“Kalau kami dilibatkan dalam kegiatan sosial, rasanya lebih bermakna. Ada kepuasan tersendiri bisa membantu orang lain lewat pekerjaan.” (Wawancara pribadi, 10 September 2025)

Strategi ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* tidak hanya membangun hubungan vertikal (dengan Tuhan), tetapi juga hubungan horizontal (dengan sesama manusia). Dengan memperbanyak kegiatan sosial keagamaan, Bank Muamalat dapat memperkuat identitasnya sebagai lembaga keuangan syariah yang berorientasi pada kemaslahatan umat. (Mus-tajab, D. 2022).

e) **Mengoptimalkan Komunikasi dan Evaluasi Internal Berbasis Spiritualitas**

Strategi berikutnya adalah meningkatkan efektivitas komunikasi internal yang berorientasi pada nilai spiritual. Ketiga responden menilai bahwa suasana komunikasi yang terbuka dan penuh penghargaan dapat memperkuat hubungan antarpegawai. Oleh karena itu, manajemen diharapkan untuk memperkuat forum evaluasi dan refleksi kerja berbasis spiritualitas, seperti sesi “*muhasabah kerja*” bulanan yang mengajak karyawan untuk merefleksikan pekerjaan mereka secara etis dan spiritual. (Polipiana, A. 2025).

Melalui kegiatan ini, karyawan dapat menilai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan nilai amanah, kejujuran, dan tanggung jawab. Evaluasi semacam ini akan membantu menjaga konsistensi penerapan *workplace spirituality* di seluruh lini organisasi. (Umam, M. 2023).

f) **Penguatan Budaya Kerja Islami Secara Berkelanjutan**

Terakhir, strategi yang penting dilakukan adalah memastikan bahwa budaya kerja Islami yang telah terbentuk di Bank Muamalat dapat dipertahankan dan dikembangkan secara berkelanjutan. Ketiga informan sepakat bahwa budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam merupakan ciri khas dan kekuatan utama Bank Muamalat. (Devi, N. A. 2019).

Untuk itu, strategi penguatan budaya kerja dapat dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai inti (*core values*) Bank Muamalat seperti amanah, profesional, dan istikamah ke dalam seluruh kebijakan dan sistem kerja, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga penilaian kinerja. Dengan demikian, nilai-nilai spiritual tidak hanya menjadi slogan, tetapi benar-benar terintegrasi dalam sistem manajemen perusahaan. (Indriyanti, I. 2020).

Faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap *output*, *performance*, dan *engagement* karyawan pada PT Bank Muamalat KCU Makassar

1. *Workplace spirituality* (Faktor Utama)

Workplace spirituality menjadi faktor inti yang memengaruhi perilaku kerja, kinerja, dan keterlibatan karyawan. Terdiri atas tiga dimensi utama:

A. *Meaningful work* (Makna Kerja)

- 1) Karyawan memaknai pekerjaan sebagai aktivitas bermakna, bernilai ibadah, dan memberi manfaat sosial.

- 2) Meningkatkan motivasi intrinsik, loyalitas, dan produktivitas kerja. Kolodinsky et al. (2021).

B. *Sense of community* (Rasa Kebersamaan)

- 1) Hubungan kerja harmonis, saling mendukung, dan komunikasi terbuka.
- 2) Meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan engagement karyawan. Rego & Pina-Cunha (2021).

C. *Alignment of values / Inner Life* (Keselarasan Nilai)

- 1) Nilai pribadi karyawan sejalan dengan nilai organisasi dan budaya kerja Islami.
- 2) Membentuk perilaku kerja jujur, disiplin, dan bertanggung jawab. Muqoffa (2024).

1. Keteladanan dan Dukungan Pimpinan

- 1) Pimpinan menjadi role model dalam etika kerja, kedisiplinan, dan spiritualitas.
- 2) Keteladanan pimpinan memperkuat internalisasi nilai organisasi dan meningkatkan engagement. Choiriyah (2024);

2. Budaya Kerja Islami dan Dukungan Sosial

- 1) Kegiatan doa bersama, salat berjamaah, dan pembinaan rohani menciptakan lingkungan kerja yang bermakna.
- 2) Hubungan sosial harmonis meningkatkan kenyamanan, loyalitas, dan keterlibatan karyawan. Kinjerski & Skrypnek (2020)

Implikasi Teoretis dan Praktis Penelitian bagi Pengembangan Teori SDM

Implikasi Teoretis

1) *Workplace spirituality* Memperkuat Teori Kinerja dan Engagement

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace spirituality* yang meliputi makna kerja, kebersamaan, dan keselarasan nilai berpengaruh positif terhadap *output*, kinerja, dan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan sesuai dengan nilai pribadi cenderung lebih termotivasi, loyal, dan produktif. Temuan ini memperkuat teori SDM bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan spiritual (Kolodinsky et al., 2021).

2) Spiritualitas sebagai Sumber Daya dalam Teori JD-R

Penelitian ini mendukung teori Job Demands–Resources yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja meningkat jika tuntutan kerja diimbangi dengan sumber daya yang cukup. Dalam penelitian ini, spiritualitas kerja, dukungan pimpinan, dan budaya kerja berfungsi sebagai sumber daya yang membantu karyawan tetap fokus dan bersemangat meskipun beban

kerja tinggi (Saks, 2021).

3) Budaya Kerja Religius Memperkuat Teori Budaya Organisasi

Budaya kerja Islami dan hubungan kerja yang harmonis terbukti meningkatkan disiplin, loyalitas, dan semangat kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai religius dapat memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan (Muqoffa, 2024; Sutrisno, 2021)

Implikasi Praktis

1) Pengembangan Kebijakan SDM Berbasis Makna Kerja

Perusahaan disarankan mengembangkan program kerja yang memperkuat nilai, etika, dan makna kerja agar karyawan lebih terlibat dan loyal (Wikarno, 2024).

2) Penguatan Peran Pemimpin sebagai Teladan

Pelatihan kepemimpinan perlu difokuskan pada integritas, kedisiplinan, dan keteladanan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif (Choiriyah, 2024).

3) Pengelolaan Beban Kerja yang Seimbang

Manajemen perlu mengatur target kerja agar tidak berlebihan dan tetap memberi ruang bagi keseimbangan kerja dan kegiatan pembinaan karyawan (Petchsawang & Duchon, 2020).

4) Penguatan Budaya Kerja yang Positif dan Berkelanjutan

Budaya kerja yang religius, suportif, dan harmonis perlu terus dijaga untuk meningkatkan kinerja dan kenyamanan kerja jangka panjang (Rego & Pina-Cunha, 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *workplace spirituality* terhadap *output*, *performance*, dan *employee engagement* karyawan di PT Bank Muamalat KCU Makassar, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai spiritualitas kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kualitas individu dan organisasi. Penerapan nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan mampu menumbuhkan makna kerja (*meaningful work*) yang mendalam pada setiap karyawan. Hal ini membuat mereka bekerja bukan hanya untuk memenuhi kewajiban, melainkan juga untuk memberikan kontribusi terbaik sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab moral.

Selain itu, *workplace spirituality* juga memperkuat ikatan antarpegawai (*sense of community*) yang berdampak pada meningkatnya solidaritas dan komunikasi positif di tempat kerja. Keselarasan antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi (*alignment of values*)

menjadikan karyawan lebih loyal, disiplin, dan termotivasi untuk mencapai kinerja optimal. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa *workplace spirituality* berperan penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan produktivitas kerja yang bermuara pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abintara, H. B. (2015). Pengaruh Spiritualitas Terhadap Kebahagiaan Melalui Kebermaknaan Hidup Pada Tentara Nasional Indonesia Bintaldam V/Brawijaya (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Agustina, L. (2022). Peran Media Digital Dalam Pemasaran Produk Pada Bank Syariah (Studi Pada Bank Muamalat Indonesia) (Doctoral Dissertation, Institut Agama Islam Negeri Metro).
- Ahmad, S., & Omar, F. (2022). Workplace Spirituality And Job Performance. *Journal Of Management Development*, 41(6), 421–439.
- Albrecht, S. L., Breidahl, E., & Marty, A. (2021). Organizational Resources, Organizational Engagement Climate, And Employee Engagement. *Journal Of Vocational Behavior*, 128, 103587.
- Al-Sharafi, H., Ahmad, M., & Ismail, A. I. (2022). The Role Of Workplace Spirituality In Enhancing Employees' Psychological Wellbeing. *Journal Of Organizational Psychology*, 22(1), 112–124. <https://doi.org/10.33423/Jop.V22i1.4954>
- Amah, E., & Ogbonna, B. O. (2023). Workplace Spirituality And Employee Engagement: A Moderated Mediation Model. *Journal Of Management & Organization*, 29(1), 140-155.
- Amin, M. A. N. (2018). Analisis Perbandingan Abnormal return dan Trading volume activity Sebelum dan Sesudah Pengumuman Pembelian Kembali Saham (Buyback Stock). *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 3(1), 85-99. <https://doi.org/10.24905/mlt.v3i1.42>
- Amin, M. A. N. (2022). Analisis Perbandingan Abnormal return, Return saham dan Likuiditas Saham Sebelum dan Sesudah Buyback Saham. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 3(2), 100-109. <https://doi.org/10.24905/mlt.v3i2.49>
- Amin, M. A. N., Oktavianti, S., & Saputra, B. (2025). Ketegangan Politik Timur Tengah 2025 pada Saham Energi di Indonesia. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 6(1), 239-247. <https://doi.org/10.24905/mlt.v6i1.111>
- Amin, M. A. N., Oktavianti, S., & Saputra, B. (2025). Pengaruh Current Ratio, Net Profit Margin, Debt To Equity Ratio Terhadap Dividen Payout Ratio. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 6(1), 1275-1288. <https://doi.org/10.24905/mlt.v6i2.278>
- Annas, C. ., & Nugraha, J. . (2026). Exploring The Impact Of Generative AI Literacy On Students' Academic Performance: An Ethical And Academic Misconduct Perspective. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 255–274. <https://doi.org/10.62421/Jibema.V3i4.217>
- Arifah, C. (2023). Urgensi Karakter Luhur Bagi Pendidikan Dan Profesi Bidang Akuntansi. *Jurnal Studi Islam MULTIDISIPLIN*, 1(2), 185-203.

- Arikunto, S. (2021). *Penelitian Tindakan Kelas: Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Ariska, Y. (2021). *Analisis Pelaksanaan Kegiatan Sosial Melalui Program Pangan Untuk Kaum Duafa Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan (Doctoral Dissertation, IAIN Padangsidimpuan)*.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook Of Performance Management: An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance*. Kogan Page.
- Ascarya, & Yumanita, D. (2021). Enhancing Islamic Spiritual Values To Promote Sustainable Economic Behavior. *International Journal Of Ethics And Systems*, 37(4), 583–600. <https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2020-0039>
- Asri, T. P. (2023). *ANALISIS WORKPLACE SPIRITUALITY PADA SUMBER DAYA MANUSIA MENGGUNAKAN METODE HUMAN RESOURCE SCORECARD (Studi Pada PT BPRS Way Kanan) (Doctoral Dissertation, UIN Raden Intan Lampung)*.
- Azahra, D., & L, A. W. . (2026). Pengaruh Suasana Toko, Kualitas Layanan, Dan Consumer Well-Being (CWB) Terhadap Repurchase Intention Kopi Janji Jiwa Di Kota Bengkulu Dengan Perceived Value Sebagai Variabel Mediasi . *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 341–359. <https://doi.org/10.62421/Jibema.V3i4.211>
- AZZAHRA, R. (2021). Hubungan Dana Pihak Ketiga (DPK) Dan Pembiayaan Terhadap Laba Pada PT. Bank Muamalat Indonesia.
- Bailey, C., Madden, A., & Alfes, K. (2022). The Meaning, Antecedents And Outcomes Of Employee Engagement: A Narrative Synthesis. *International Journal Of Management Reviews*.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Pustaka Aksara.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2023). Work Engagement: Current Trends And Future Directions. *Current Opinion In Psychology*, 45, 101–109.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2023). Work Engagement: Current Trends. *Current Opinion In Psychology*, 45, 101–109.
- Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2020). Job Demands–Resources Theory And Self-Regulation: New Explanations And Remedies For Job Burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2019). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock And Looking Forward. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 24(3), 341–357. <https://doi.org/10.1037/Ocp0000179>
- Bank Muamalat Indonesia. (2022). *Laporan Keuangan Dan Laporan Keberlanjutan Tahunan 2022*.
- Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2021). *Strategic Management And Competitive Advantage*. Pearson.
- Bayighomog, S. W., Arasli, H., & Ozturen, A. (2021). The Impact Of Ethical Leadership And Person–Organization Fit On Employee Engagement. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 33(3), 1053–1072.

- Benefiel, M., Fry, L., & Geigle, D. (2020). Spirituality And Performance In Organizations. *Journal Of Management, Spirituality & Religion*, 17(1), 1–22.
- Chairunnisa, E. (2021). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Muamalat Sebelum Dan Sesudah Penerapan Good Corporate Governance (Doctoral Dissertation, IAIN Padangsidimpuan).
- Choiriyah, W. (2024). PEMBINAAN KEISLAMAMAN UNTUK MENINGKATKAN INTEGRITAS KARYAWAN PT. SURYA AMANAH CENDEKIA PONOROGO (Doctoral Dissertation, IAIN Ponorogo).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2020). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Aproaches* (5th Ed.). SAGE Publications.
- D RAMDANIH, D. E. K. A. (2023). Urgensi Penggunaan Merek Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Yang Belum Di Daftarkan (Studi Kasus Pada Merek Kopi Sasadulur Kopi Cibunar Linggarjati Perspektif Undang-Undang No. 20 Tahun 2016 Tentang Merek Dan Indikasi Geografis (Doctoral Dissertation, S1 Hukum Ekonomi Syariah IAIN SNJ).
- Darvishmotevali, M., Altinay, L., & Köseoglu, M. A. (2020). Spiritual Intelligence, Job Performance, And Burnout: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *International Journal Of Hospitality Management*, 89, 102505.
- Devi, N. A. (2019). Implementasi Budaya Organisasi Islami Pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- DEWAYANI, S. H., & Umam, M. (2023). PENGARUH IMPLEMENTASI WORKPLACE SPIRITUALITY DAN KEPEMIMPINAN ISLAMIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS CV. AL WUSTHO SUKOHARJO) (Doctoral Dissertation, UIN RADEN MAS SAID).
- Dewayani, S. H., & Umam, M. R. K. (2023). Pengaruh Implementasi Workplace Spirituality Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi COVID-19 (Studi Kasus CV. Al Wustho Sukoharjo). IAIN Surakarta.
- Erdiansyah, R. (2024). MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS MODAL SPIRITUAL, SOSIAL, INTELEKTUAL DAN BUDAYA ORGANISASI (Perspektif Human Capital Management): Perspektif Human Capital Management. Pradina Pustaka.
- Etchsawang, P., & Wong, Y. Y. (2022). Workplace Spirituality And Employee Wellbeing: An Asian Perspective. *Asian Journal Of Business Ethics*, 11(2), 157-174.
- Fadilla, M. R. ., Aulya, A. R. ., Aurellia, A. ., Zahriyana, F. H. ., & Hidayati, A. N. . (2026). Green Zakat: Konsep, Implementasi, Dan Kontribusi Terhadap Keberlanjutan Lingkungan Dalam Perspektif Islam. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 241–254. <https://doi.org/10.62421/jibema.v3i4.216>
- Gayatri, N. P. ., Dewi, D. M. I. C., Arisanti, N. K. A., & Astuti, P. D. (2026). Determinasi Kepatuhan Wajib Pajak Pelaku E-Commerce: Peran Pengetahuan, Sosialisasi, Kesadaran, Dan Sanksi Perpajakan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 467–479. <https://doi.org/10.62421/jibema.v3i4.229>

- Hartini, Maradita, F., & Nuryani, H. S. . (2026). Peran Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Ritel Modern Di Kabupaten Sumbawa . *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 398–412. <https://doi.org/10.62421/jibema.V3i4.213>
- Hilwa, F. ., Sanjaya, S. G. ., Saputra, N. C. ., Laura, H. M. ., & Hidayati, A. N. . (2026). Green Waqf Dan Green Sukuk: Analisis Pembiayaan Berkelanjutan Dalam Ekonomi Islam . *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 314–327. <https://doi.org/10.62421/jibema.V3i4.230>
- Khoirurrozikin, M. L. ., Azahra, M. H. N. ., Niqyza, J. E. ., Rismawan, M. K. A. ., & Hidayati, A. N. . (2026). Halal Digital Economy: Membangun Ekosistem Ekonomi Islam Berbasis Teknologi . *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 275–289. <https://doi.org/10.62421/jibema.V3i4.225>
- Kusuma, N. K. A. G. ., Swari, L. P. O. P., Yogiswari, I. G. A. A. ., & Astuti, P. D. (2026). Eksplorasi Praktik Green Accounting Berbasis Tri Hita Karana Untuk Keberlanjutan Usaha Kecil Dan Menengah. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 480–493. <https://doi.org/10.62421/jibema.V3i4.231>
- Lesatari, R. F. ., Wardani, A. E. ., Salsabiila, Z. ., & Hidayati, A. N. . (2026). Peran Green Waqf Dalam Transformasi Menuju Green Economy : Prespektif Ekonomi Islam. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 290–301. <https://doi.org/10.62421/jibema.V3i4.226>
- Mulyani, S., Mukhzarudfa, Kusumastuti, R. ., & Tiswiyanti, W. . (2026). Kualitas Pengungkapan Sustainability Report Berbasis GRI Pada Perusahaan Sektor Energi Di Bursa Efek Indonesia Periode 2020–2024. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 511–527. <https://doi.org/10.62421/jibema.V3i4.236>
- Olivia, O., Lesi Hartati, & Aris Munandar. (2026). Pengaruh Tarif Pajak, Insentif Pajak Dan Sanksi Pajak, Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak . *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 328–340. <https://doi.org/10.62421/jibema.V3i4.208>
- Perdana, S., Hariyanto, A., & Umamy, E. (2026). Interpretasi Regulasi Perpajakan Pasca Transformasi Sistem Administrasi Pajak Dalam Praktik Akuntansi Pada BPR. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 386–397. <https://doi.org/10.62421/jibema.V3i4.212>
- Purnamasari, A. ., Oktavia, D., Sumaryo, & Sari, P. A. . (2026). Effectiveness Of Capital Adequacy Ratio And Problem Loans In Affecting Stock Return: A Roa Moderation Perspective In National Private Commercial Banks. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 436–449. <https://doi.org/10.62421/jibema.V3i4.220>
- Purnamasari, A. ., Sari, M. D., Sumaryo, & Purwanti. (2026). Integrasi Faktor Eksternal Dan Internal Dalam Pembentukan Kemampuan Akuntansi Siswa SMK Negeri Kabupaten Tangerang. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 450–466. <https://doi.org/10.62421/jibema.V3i4.219>
- Putri, A. P. . (2026). Peran Self-Control Dalam Memoderasi Literasi Laporan Keuangan Dan Bias Behavioral Terhadap Keputusan Investasi Generasi Z. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 360–374. <https://doi.org/10.62421/jibema.V3i4.210>
- Putri, A. R. E., Sari, D. K. ., & Sukmono, R. A. . (2026). Peran Trust, Perceived Enjoyment, Dan Perceived Usefulness Dalam Meningkatkan Minat Beli Online Pada Platform Shopee Live Di Sidoarjo. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 494–510. <https://doi.org/10.62421/jibema.V3i4.232>

- Ramansyah, F. A., Saputri, M. K. A., Aprillia, R. H., Cahyonos, G. S. P., & Hidayat, A. N. (2026). Kewirausahaan Islami Dalam Transformasi Digital: Studi Kasus Startup Syariah Indonesia. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 230–240. <https://doi.org/10.62421/Jibema.V3i4.191>
- Setiani, L., & Amin, M. (2024). Pengaruh Capital Adequacy Ratio, Loan To Deposit Ratio, Operating Expense To Operating Income Terhadap Perubahan Laba. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen Учредители: Universitas Pancasakti*, 5(1), 41-55. <https://doi.org/10.24905/mlt.v5i1.5>
- Sugiyanto, A. ., Suhara, T. ., Dewi, F. M. ., & Arsadi. (2026). Retail Visual Stimulus And Consumer Affective Responses In Impulse Buying. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 424–435. <https://doi.org/10.62421/Jibema.V3i4.221>
- Takwim, M. T. A. ., Zahrani, N. N. ., Purwindari, A. D. ., Febriani, N. ., & Hidayati, A. N. . (2026). Blue Economy Financing Melalui Instrumen Moneter Islam. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 302–313. <https://doi.org/10.62421/Jibema.V3i4.227>
- Widhiyanto, M., Suryani, & Lubis, I. (2026). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Kualitas Audit, Dan Intensitas Modal Terhadap Tax Avoidance. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 413–423. <https://doi.org/10.62421/Jibema.V3i4.215>
- Wistiasari, D., Adi, R., Bahri, M. I. ., Siswanto, H., & Ling, T. A. (2026). Mendorong Loyalitas Konsumen Dalam E-Commerce Melalui Kesadaran Merek, Kepuasan Pelanggan, Dan Keterlibatan Pelanggan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 375–385. <https://doi.org/10.62421/Jibema.V3i4.209>