INTEGRASI ASPEK SPIRITUALITAS DALAM PEMBINAAN KARAKTER SDM: SUATU TELAAH LITERATUR

Indah Siti Nurhalizah[1], Zainal Berlian[2], Baharudin[3]
[1,2,3]MPI Magister, UIN Raden Fatah Palembang
[1]indsitinurhalizah@gmail.com, [2]zainalberlian68@gmail.com,
[3]baharudin@pap.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the integration of spirituality in character development of Human Resources (HR) through a Systematic Literature Review (SLR) approach. The study examines peer-reviewed articles published, retrieved from reputable academic databases. The selection process follows the PRISMA 2020 guidelines to ensure methodological transparency and rigor. The findings indicate that spirituality functions as a source of meaningful work, moral reinforcement, and intrinsic motivation that contribute to individual character formation. The concepts of workplace spirituality and spiritual leadership show positive relationships with work engagement, organizational commitment, psychological well-being, and HR performance. The integration of spiritual values into HR management policies and practices fosters an organizational culture grounded in integrity, responsibility, and sustainability. This study concludes that spirituality-based character development represents a holistic approach relevant to addressing contemporary organizational challenges. Further empirical research is recommended to examine contextual models of spirituality integration in HR development.

Keywords: *spirituality, character development, human resource management, workplace spirituality, spiritual leadership.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis integrasi aspek spiritualitas dalam pembinaan karakter Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Studi ini menelaah artikel ilmiah yang dipublikasikan dan diperoleh dari berbagai basis data akademik bereputasi. Proses seleksi literatur mengacu pada pedoman PRISMA 2020 untuk memastikan transparansi dan ketepatan metodologis. Hasil telaah menunjukkan bahwa spiritualitas berperan sebagai sumber makna kerja, penguat nilai moral, serta pendorong motivasi intrinsik yang berkontribusi terhadap pembentukan karakter individu. Konsep *workplace spirituality* dan *spiritual leadership* terbukti memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kesejahteraan psikologis, dan kinerja SDM. Integrasi nilai spiritual dalam kebijakan dan praktik manajemen SDM mendorong terciptanya budaya organisasi yang berorientasi pada integritas, tanggung jawab, dan keberlanjutan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pembinaan karakter

berbasis spiritualitas merupakan pendekatan holistik yang relevan dalam menghadapi tantangan organisasi modern. Studi lanjutan berbasis empiris direkomendasikan untuk menguji model integrasi spiritualitas secara kontekstual.

Kata Kunci: spiritualitas, pembinaan karakter, manajemen sumber daya manusia, spiritualitas di tempat kerja, kepemimpinan spiritual.

A. Pendahuluan

Dalam era perkembangan organisasi modern yang dinamis, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek krusial dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2021). Tidak hanya pengembangan kompetensi teknis dan profesional yang diperlukan, namun dimensi nilai internal seperti karakter dan spiritualitas turut memainkan peranan penting dalam membentuk perilaku kerja, etika, serta komitmen individu terhadap visi organisasi (Taroid, 2021). Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) diartikan sebagai pengalaman individu yang mencari makna, tujuan, serta hubungan dengan nilai yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, yang berkontribusi terhadap motivasi intrinsik dan kepuasan kerja (Syed Ahmad et al., 2022).

Sementara itu, pembinaan karakter SDM tradisional sering menitikberatkan pada pelatihan perilaku, etika profesi, serta budaya organisasi. Namun demikian, tanpa fondasi spiritual yang kuat, pendidikan karakter cenderung bersifat permukaan dan kurang menyentuh dimensi batiniah individu yang menggerakkan perilaku moral secara konsisten (Chairudin, 2025). Spiritualitas bukan hanya sekadar filosofi abstrak, tetapi memiliki implikasi praktis dalam konteks organisasi, seperti meningkatkan komitmen, keterlibatan kerja (*work engagement*), serta harmonisasi hubungan sosial dalam lingkungan kerja.

Dalam konteks pembinaan SDM berbasis nilai, penelitian Zainal Abidin et al. (2025) menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia yang berbasis spiritualitas yaitu pengintegrasian nilai-nilai spiritual seperti *ikhlāṣ* (ketulusan), *ṣidq* (kejujuran), dan *amānah* (kepercayaan) dalam praktik rekrutmen, pelatihan, serta evaluasi kinerja dapat menciptakan budaya kerja yang harmonis, memotivasi

individu, serta memperkuat disiplin dan karakter moral dalam institusi pendidikan Islam (Abidin et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas bukan hanya dimensi personal, tetapi juga dapat dioperasionalkan dalam manajemen SDM untuk mempengaruhi berbagai aspek kinerja dan karakter.

Beberapa literatur lain juga menunjukkan bahwa integrasi spiritualitas dalam pengelolaan SDM memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja, rasa keterikatan dengan organisasi, serta kesejahteraan psikologis karyawan (Brahmana et al., 2025). Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa spiritualitas berkorelasi dengan pola perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab, penuh empati, dan berorientasi pada tujuan moral yang lebih luas.

Dengan demikian, pembinaan karakter SDM yang efektif tidak hanya mencakup aspek kognitif dan perilaku saja, tetapi juga perlu memperhatikan dimensi spiritual yang dapat mengakar dalam nilai-nilai personal dan budaya organisasi. Kajian literatur kini semakin menekankan perlunya pendekatan yang lebih holistik yang menggabungkan spiritualitas sebagai bagian integral dari strategi pengembangan SDM. Berdasarkan hal tersebut, artikel ini akan menyajikan telaah literatur komprehensif mengenai bagaimana integrasi aspek spiritualitas dapat memperkuat pembinaan karakter SDM, serta implikasi teoretis dan praktisnya dalam pengembangan organisasi di berbagai konteks.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengkaji secara komprehensif integrasi aspek spiritualitas dalam pembinaan karakter Sumber Daya Manusia (SDM). Pendekatan ini dipilih karena SLR memungkinkan peneliti melakukan identifikasi, evaluasi, dan sintesis terhadap hasil penelitian terdahulu secara sistematis, transparan, dan terstruktur sehingga menghasilkan kesimpulan yang lebih objektif dibandingkan tinjauan literatur naratif biasa (Snyder, 2020). Dalam konteks ilmu manajemen dan pengembangan SDM, metode SLR dinilai efektif untuk memetakan perkembangan konsep, menemukan pola hubungan antarvariabel, serta mengidentifikasi kesenjangan

penelitian yang masih terbuka untuk dikaji lebih lanjut (Kraus et al., 2022).

Proses telaah literatur dalam penelitian ini mengacu pada pedoman PRISMA 2020 (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses)* yang diperbarui untuk meningkatkan kualitas pelaporan penelitian tinjauan sistematis (Page et al., 2021). Penggunaan pedoman PRISMA membantu memastikan bahwa tahapan identifikasi, penyaringan, kelayakan, hingga inklusi artikel dilakukan secara terstruktur dan dapat direplikasi oleh peneliti lain. Dengan demikian, proses seleksi literatur dalam penelitian ini dilakukan secara transparan dengan mempertimbangkan relevansi, kualitas, dan kontribusi teoretis setiap artikel terhadap fokus kajian.

Sumber data penelitian diperoleh dari berbagai basis data akademik bereputasi, antara lain *Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Google Scholar, dan Garuda* (Garba Rujukan Digital). Penelusuran literatur dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci seperti "*workplace spirituality*," "*spiritual leadership," "character development*," "*human resource development*," "manajemen SDM," dan "pembinaan karakter." serta telah melalui proses *peer review*. (Booth et al., 2021).

Tahap seleksi dilakukan dengan membaca judul dan abstrak untuk menilai kesesuaian awal dengan topik penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penelaahan teks lengkap untuk memastikan relevansi substansi. Artikel yang tidak secara langsung membahas hubungan antara spiritualitas dan pengembangan atau karakter SDM dikeluarkan dari analisis. Selanjutnya, artikel yang lolos seleksi dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi tema-tema utama, pendekatan teoretis yang digunakan, metode penelitian yang dominan, serta temuan empiris yang berkaitan dengan integrasi spiritualitas dalam pembinaan karakter SDM. Analisis isi dipilih karena metode ini memungkinkan peneliti mengorganisasikan dan menginterpretasikan data tekstual secara sistematis sehingga menghasilkan sintesis konseptual yang mendalam (Elo et al., 2020).

Melalui proses sintesis naratif, penelitian ini mengelompokkan temuan ke dalam beberapa kategori

utama, seperti konsep spiritualitas dalam organisasi, model kepemimpinan spiritual, strategi pembinaan karakter berbasis nilai, serta implikasi praktis dalam manajemen SDM. Sintesis naratif dinilai relevan dalam penelitian berbasis literatur karena memungkinkan integrasi berbagai pendekatan metodologis yang berbeda tanpa harus melakukan meta-analisis statistik (Xiao & Watson, 2020). Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya merangkum temuan terdahulu, tetapi juga membangun kerangka konseptual yang dapat menjadi dasar bagi penelitian empiris selanjutnya.

Secara keseluruhan, penggunaan metode Systematic Literature Review dengan pedoman PRISMA 2020 dalam penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan pemetaan konseptual yang komprehensif dan argumentatif mengenai bagaimana aspek spiritualitas diintegrasikan dalam pembinaan karakter SDM serta bagaimana implikasinya terhadap pengembangan organisasi yang berkelanjutan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil

Secara singkat dan jelas uraikan Berdasarkan hasil *systematic literature review* terhadap artikel ilmiah, ditemukan bahwa integrasi spiritualitas dalam pembinaan karakter SDM menunjukkan pola temuan yang relatif konsisten di berbagai konteks organisasi dan pendidikan. Dari hasil seleksi literatur, mayoritas penelitian menempatkan spiritualitas sebagai variabel yang berhubungan dengan pembentukan makna kerja, peningkatan komitmen organisasi, serta penguatan nilai-nilai moral individu.

Sejumlah studi empiris menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*) dan kesejahteraan psikologis karyawan (Syahir et al., 2025). Selain itu, penelitian juga menemukan adanya hubungan signifikan antara spiritualitas dan perilaku kerja etis, termasuk tanggung jawab, integritas, serta komitmen terhadap tujuan organisasi (Benefiel et al., 2021). Temuan ini mengindikasikan bahwa spiritualitas berperan dalam membentuk karakter

SDM melalui internalisasi nilai dan makna kerja.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa model *spiritual leadership* menjadi pendekatan yang banyak digunakan dalam mengintegrasikan nilai spiritual ke dalam praktik manajemen SDM. Kepemimpinan spiritual terbukti mampu meningkatkan loyalitas, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja karyawan (Fry & Nisiewicz, 2020). Di sisi lain, beberapa penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa spiritualitas memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja SDM, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja dan motivasi (Wahyuddin, 2025).

Secara umum, hasil sintesis literatur memperlihatkan bahwa integrasi spiritualitas dalam pembinaan karakter SDM tidak hanya berdampak pada aspek moral dan psikologis, tetapi juga berkorelasi dengan peningkatan performa organisasi secara keseluruhan.

Pembahasan

Temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa spiritualitas merupakan dimensi penting dalam pengembangan SDM yang bersifat holistik. Jika pembinaan karakter selama ini lebih berorientasi pada pelatihan etika formal dan regulasi organisasi, maka integrasi spiritualitas menghadirkan pendekatan yang lebih mendalam karena menyentuh aspek kesadaran internal individu. Hal ini sejalan dengan argumentasi bahwa pembentukan karakter yang berkelanjutan memerlukan internalisasi nilai, bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan eksternal (Chairudin, 2025).

Dalam konteks organisasi modern, spiritualitas dapat dipahami sebagai sumber makna kerja yang mendorong individu bekerja tidak hanya demi imbalan material, tetapi juga demi tujuan yang lebih luhur. Penelitian Garg (2023) menegaskan bahwa karyawan yang merasakan makna dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah dan komitmen organisasi yang lebih tinggi. Dengan demikian, spiritualitas berfungsi sebagai mekanisme penguatan karakter melalui peningkatan kesejahteraan psikologis dan stabilitas emosional.

Selain itu, penerapan kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) memberikan kontribusi terhadap pembentukan budaya

organisasi berbasis nilai. Budaya yang menekankan kejujuran, empati, dan rasa tanggung jawab sosial mendorong terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan berorientasi pada integritas (Fry & Nisiewicz, 2020). Dalam perspektif manajemen SDM, pendekatan ini relevan untuk menjawab tantangan krisis moral dan degradasi etika yang kerap muncul dalam dunia kerja modern.

Lebih lanjut, integrasi spiritualitas dalam pembinaan karakter SDM juga memiliki implikasi strategis terhadap keberlanjutan organisasi. SDM yang memiliki kesadaran spiritual cenderung memiliki orientasi jangka panjang, komitmen terhadap nilai organisasi, serta kemampuan mengelola konflik secara lebih konstruktif (Kraus et al., 2022). Oleh karena itu, spiritualitas tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berkontribusi terhadap stabilitas dan daya saing organisasi.

Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa integrasi aspek spiritualitas dalam pembinaan karakter SDM merupakan pendekatan yang relevan dan didukung oleh temuan empiris terkini. Spiritualitas tidak lagi dipandang sebagai dimensi privat semata, melainkan sebagai elemen strategis dalam manajemen SDM yang mampu memperkuat karakter, kinerja, dan keberlanjutan organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil *systematic literature review* terhadap berbagai publikasi ilmiah, dapat disimpulkan bahwa integrasi aspek spiritualitas dalam pembinaan karakter Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendekatan yang relevan dan memiliki dukungan konseptual serta empiris yang kuat. Spiritualitas terbukti berperan sebagai sumber makna kerja, penguat nilai moral, serta pendorong motivasi intrinsik yang berkontribusi terhadap pembentukan karakter individu yang berintegritas, bertanggung jawab, dan berorientasi pada tujuan yang lebih luas.

Literatur menunjukkan bahwa *workplace spirituality* dan *spiritual leadership* memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja SDM. Dengan demikian, spiritualitas tidak hanya berdampak pada dimensi psikologis dan etis, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Pembinaan

karakter yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual cenderung lebih efektif karena menyentuh dimensi internal individu, bukan sekadar menekankan kepatuhan terhadap aturan formal.

Selain itu, pendekatan holistik yang memadukan kompetensi teknis, kecerdasan emosional, dan kesadaran spiritual menjadi model pengembangan SDM yang lebih adaptif dalam menghadapi tantangan global dan krisis moral di dunia kerja modern. Oleh karena itu, organisasi maupun institusi pendidikan disarankan untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritual secara sistematis dalam kebijakan, pelatihan, serta budaya kerja guna membentuk SDM yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga unggul secara karakter.

Penelitian ini masih terbatas pada kajian literatur, sehingga diperlukan penelitian empiris lanjutan untuk menguji model integrasi spiritualitas dalam pembinaan karakter SDM secara lebih kontekstual dan kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

Afsar, B., & Rehman, Z. U. (2020). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Management & Organization, 26*(3), 1–17.

Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2021). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality, 13*(2), 123–136.

Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2021). *Systematic approaches to a successful literature review* (2nd ed.). Sage.

Chairudin, M. (2025). Nilai, karakter, dan spiritualitas Islam dalam pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam, 23*(1), 45–60.

Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K., & Kyngäs, H. (2020). Qualitative content analysis: A focus on trustworthiness. *SAGE Open*.

Fry, L. W., & Nisiewicz, M. (2020a). *Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership*. Stanford University Press.

Fry, L. W., & Nisiewicz, M. (2020b). *Spiritual leadership: Development and implementation*. Information Age Publishing.

Garg, N. (2023a). Workplace spirituality and employee well-being: A review and research agenda. *Management Research Review, 46*(5), 678–695.

Garg, N. (2023b). Workplace spirituality and employee well-being: A systematic review and future research agenda. *Journal of Human Values, 29*(1), 45–62.

Hunsaker, W. D. (2020). Spiritual leadership and organizational

citizenship behavior: Relationship and mediating effect of workplace spirituality. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 17*(1), 1–20.

Iqbal, Q., Ahmad, N. H., & Halim, H. A. (2021). How does spiritual leadership influence employee performance? The mediating role of workplace spirituality. *Journal of Business Ethics, 174*(2), 1–15.

Kraus, S., Breier, M., & Dasí-Rodríguez, S. (2022). The art of crafting a systematic literature review in management research. *International Entrepreneurship and Management Journal, 18*(3), 1023–1042.

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ, 372*.

Pawar, B. S. (2022). Workplace spirituality and employee outcomes: A comprehensive review of empirical research. *Journal of Business Ethics, 177*(2), 261–284.

Salehzadeh, R., Pool, J. K., & Jamkhaneh, H. B. (2020). The impact of spiritual leadership on organizational performance: The mediating role of workplace spirituality. *Management Research Review, 43*(4), 1–18.

Snyder, H. (2020). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research, 104*, 333–339.

Syahir, A. N. A., Abidin, M. S. Z., & Sa'ari, C. Z. (2025). Workplace spirituality and its impact on employee well-being: A systematic literature review of global evidence. *Journal of Religion and Health*. Advance online publication.

Wahyuddin, M. R. (2025). Peran spiritual motivation terhadap kinerja SDM. *Innovative: Journal of Social Science Research, 5*(1), 5229–5246.

Xiao, Y., & Watson, M. (2020). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research, 40*(1), 93–112.