REPOSITORI IAIN KUDUS

BAB II
KARANGKA TEORI

A. Definisi Teori

1. *Workplace Spirituality*

a. Pengertian *Spirituality*

Spiritualitas adalah keadaan atau pengalaman yang dapat memberikan arah atau makna kepada seseorang untuk memberikan rasa pengertian, inspirasi, keutuhan batin atau kenyamanan.[1]. Rasa keterhubungan ini bisa dengan diri sendiri, orang lain, alam, alam semesta, Tuhan atau kekuatan supranatural lainnya. Spiritualitas bukanlah hal baru dalam pengalaman manusia. Semua tradisi agama besar mendorong kehidupan kontemplatif pada tingkat tertentu, yaitu pencarian makna dan tujuan adalah yang terpenting dan hidup rukun dengan orang lain dianggap sangat penting. Spiritualitas memahami bahwa ada sesuatu yang sakral di pusat semua kehidupan[2], Adapun sumbernya, unsur sakral ini berada dalam organisme hidup, spiritualitas bukanlah dogma, tidak eksklusif, tidak netral gender, dan tidak dicirikan oleh fakta bahwa kerja dapat menciptakan hubungan dengan sesuatu yang lebih besar dan lebih. . penting dalam kehidupan pribadi dan memberinya kebahagiaan.[3] Diketahui bahwa tujuan spiritualitas adalah untuk mencapai pengembangan diri atau mencapai potensi tertinggi, yang pada gilirannya

Spiritualitas adalah upaya untuk melatih seseorang untuk bergaul dengan dirinya sendiri, dengan orang lain dan sesama manusia dan berhubungan dengan Tuhan atau belajar darinya dengan cara yang diperlukan. Spiritualitas memperkuat apa yang dilakukan orang, dan mereka pada gilirannya memperkuatnya. Spiritualitas dapat menciptakan komitmen seseorang terhadap suatu organisasi seiring dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi

[1] M. Hafi Anshori, Kamus Psikologi, (Surabaya: Usaha Kanisius, 1995), 653.

[2]Hanifiyah Yuliatul Hijriah, "Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan", (Jurnal : Universitas Airlangga Surabaya, 2016) h. 187

[3] Herlina Nurtjahjanti, "Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Tujuan Hiidup Dalam Organisasi", Jurnal Psikologi Undip, Vol.7, No.1, (2010), 28.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

tersebut.[4] Spiritualitas dalam bekerja bukan berarti membawa agama dalam bekerja, melainkan kemampuan untuk membawa seluruh diri karyawan dalam bekerja. Orang yang bekerja di beberapa agama tidak hanya mencari pengakuan dari orang lain atas prestasinya, tetapi juga mencari pengakuan dari tuhannya.[5]

Spiritualitas dalam pekerjaan memang bukan berarti membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Dalam beberapa agama, orang yang bekerja bukan hanya untuk mencari pengakuan orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya tetapi juga ingin mencari pengakuan dari Tuhannya. Dalam agama Islam misalnya disebutkan dalam Al-Qur‟an surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : "Dan katakanlah : bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu di beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."[6]

Dalam spiritualitas kerja, seseorang bekerja tidak hanya dengan tangannya, tetapi juga dengan hatinya, sehingga mereka berpikir bahwa bekerja tidak hanya tentang mencari pengakuan dari orang lain atas prestasinya, tetapi juga tentang mencari pengakuan dari tuhannya. dan setiap pekerja harus melakukan pekerjaannya dengan baik, karena Tuhan melihat setiap pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga spiritualitas

[4] Moh Rifqi Khairul Umam & Zakky Fahma Auliya, "Hubungan Kualitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Islam", (Jurnal Program Bisnis dan Manajemen Islam IAIN Surakarta,2017) h.27.

[5] Departemen Agama RI, Al-Quran Tajwid dan Terjemahnya, (Bandung: Cordoba, 2016) h,203.

[6] Departemen Agama RI, Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya, (Bandung : Cordoba, 2016), h.203.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

kerja membuat orang menunjukkan upaya besar untuk lebih efisien dalam pekerjaannya.

Sederhananya, spiritualitas perusahaann dapat dimodelkan dalam tiga dimensi: vertikal, horizontal, dan diagonal. Dimensi vertikal mengacu pada tingkat sistem di mana spiritualitas ditujukan: individu, kelompok, dan organisasi bisnis. Sebagai unit terkecil pembentuk sistem, individu adalah urutan pertama fokus spiritualitas. Perubahan mendasar dalam kesadaran individu akan tujuan hidup, nilai-nilai dan moto hidup mereka adalah persyaratan terpenting untuk perubahan dalam kelompok organisasi.[7]

Interaksi berbagai unsur dalam tiga dimensi di atas menyebabkan peningkatan, pendalaman, dan perluasan kesadaran individu, terutama perubahan kesadaran individu yang diwujudkan dalam bentuk:

1) Kesadaran diri, yang merupakan bentuk kesadaran super yang bermanifestasi sebagai imajinasi kreatif, penilaian intuitif, perasaan estetika dan kepekaan spiritual
2) Intuisi yang menciptakan "kesadaran otentik" dan "kesatuan" dengan alam semesta.
3) Harmoni dengan keseluruhan.[8]

b. Fungsi *Spirituality*

Fungsi spiritual adalah hubungan antara perilaku seseorang dan pengalaman religiusnya. Artinya orang yang memiliki pengalaman beragama yang baik cenderung akan berbuat baik, karena agama pada dasarnya adalah pedoman bagi seseorang untuk berbuat baik baik dalam urusan dunia maupun akhirat. Selain itu, orang yang memiliki pengalaman beragama juga terlindungi dari perbuatan jahat, maksiat dan perilaku yang tidak diinginkan.[9] Spiritual berfungsi untuk mengontrol perilaku anggota masyarakat atau organisasi secara sosial. Agama ikut bertanggung jawab untuk menerapkan standar yang baik kepada masyarakat. Dengan agama, perilaku setiap orang dikendalikan, apapun agamanya, apapun pengikutnya, jelas

[7] Ahmad Baiquni, Hermawan Aksan, Spiritual Management : From Personal Enlightrement Towords God Corporate (Bandung: Mizan, 2009) h.30.

[8] Ibid, h. 31

[9] Anshori, *Kamus Psikologi*, 665.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

tidak ada agama yang memerintahkan pemeluknya untuk berbuat jahat.

c. Faktor yang berhubungan dengan Spirituality

Terdapat tiga faktor yang berhubungan dengan spiritualitas, yaitu :

1) Diri sendiri
   Jiwa manusia dan kekuatan spiritual adalah dasar dari penyelidikan dan studi spiritual.
2) Sesama
   Hubungan seseorang dengan orang lain sama pentingnya dengan dirinya sendiri. Kebutuhan untuk memiliki dan memiliki satu sama lain telah lama dianggap sebagai bagian sentral dari pengalaman manusia.
3) Tuhan
   Pemahaman tentang Tuhan dan hubungan manusia dengan Tuhan secara tradisional dipahami dalam kerangka kehidupan beragama. Tapi sekarang jauh lebih luas dan tak terbatas. Tuhan dipahami sebagai kekuatan pemersatu, prinsip kehidupan atau esensi kehidupan. Esensi ketuhanan dapat mengambil berbagai bentuk dan makna yang berbeda bagi manusia. Orang mengalami Tuhan dalam banyak cara, termasuk hubungan, alam, musik, seni, dan hewan peliharaan.

d. Pengertian *Workplace Spirrituality*

Spiritualitas di tempat kerja, atau yang lebih dikenal dengan istilah spiritualitas tempat kerja, merupakan karakteristik budaya organisasi yang berupaya untuk mempromosikan kesadaran akan tujuan hidup dengan melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi masyarakat.[10]

Spiritualitas Islam di tempat kerja, yaitu iklim kewirausahaan di mana setiap orang memiliki kemampuan untuk mengembangkan keterampilan dan sikap positif untuk berhasil di dunia, baik di dunia kerja maupun di bidang 'sukses lainnya yang diridhoi oleh Tuhan Yang Maha Esa, Islam. menolak. pandangan bahwa kerja hanya dipandang sebagai kegiatan duniawi atau sarana untuk

[10] Stephan P. Robbins, Mary Coulter, Manajemen, Tejemahan Suryadi saat dan Wibi Hardani, M.M (Jakarta: Erlangga, 2010), h.76

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

memperoleh kesenangan material. Islam memandang bekerja sebagai bagian dari ibadah, dan prestasi tidak terbatas pada kekayaan materi, tetapi juga berkat materi yang diperoleh.[11]

Spiritualitas Islam setiap orang dapat dikembangkan menjadi motivasi yang lebih berguna dan efektif untuk bertindak mencapai tujuan hidup di dunia ini. Dukungan spiritualitas Islam yang dilandasi prinsip-prinsip keimanan kepada Allah SWT yang membentuk sikap dan amalan tertentu, yang orientasinya adalah bentuk ibadah, dapat mengkristal dalam berbagai tugas pekerjaan, misalnya dalam bidang keuangan dan keuangan. bisnis, menurut pendekatan Islam, langkah-langkah pengelolaan bisnis dimaksudkan sebagai bentuk ibadah yang ditujukan untuk mencapai kemaslahatan hidup, dan dalam setiap tahapan dimungkinkan untuk memasukkan esensi spiritualitas Islam..[12]

Spiritualitas di tempat kerja adalah pemahaman individu tentang dirinya sebagai makhluk spiritual, yang jiwanya membutuhkan perawatan di tempat kerja dengan segala nilai yang dikandungnya, mengalami tujuan dan makna pekerjaannya. Duchon dan Plowman menjelaskan spiritualitas di tempat kerja sebagai semacam suasana psikologis di mana orang melihat diri mereka memiliki kehidupan batin yang dipupuk oleh pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks komunitas. Unit kerja dengan spiritualitas tinggi mengalami iklim tersebut dan diduga unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi[13]

Spiritualitas di tempat kerja adalah jenis iklim psikologis di tempat kerja: "Spiritualitas di tempat kerja

[11] Hanifiyah Yuliatul Hijriah, "Spiritualitas Islam Dalam Kewirausahaan", (Jurnal : Universitas Airlangga Surabaya, 2016) h. 191.

[12] Ibid, h.192

[13] Siti Nur Azizah,"Workplace Spirituality and Employe Commitment: Penelitian Empiric pada KPPS Kebumen", Jurnal Fokus Bisnis, Volume 14, No.2, (Desember 2014),108.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

adalah jenis iklim psikologis di mana orang (karyawan) melihat diri mereka memiliki kehidupan batin yang dijaga melalui pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks. Komunitas Unit kerja dengan tingkat spiritualitas yang tinggi mengalami iklim tersebut dan ditengarai unit kerja tersebut mengalami hasil yang lebih baik.*"*

Spiritualitas di tempat kerja mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna), level komunitas (rasa kebersamaan) dan level organisasi (mempromosikan dan memfasilitasi penyelarasan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi).

Penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat membuat karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi sehingga karyawan akan mendapatkan perubahan dan mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan kepuasan yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap organisasi, kesejahteraan organisasi, dan rendahnya keinginan untuk melakukan turnover serta ketidakhadiran. Semakin individu puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, lebih loyal, lebih stabil, dan lebih produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi. Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur‟an pada surat Al-Zalzalah ayat 7-8 yang berbunyi:

فَمَنْ يَّعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَّرَهٗۚ (٧) وَمَنْ يَّعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَّرَهٗ ٨)

Artinya : "Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)-Nya. Dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)-Nya."[14]

Ayat di atas menjelaskan bahwa semua amal perbuatan kana diperhitungkan. Ayat di atas menjelaskan agar umat manusia selalu melakukan pekerjaan atau amal perbuatan dengan sebaik mungkin sesuai dengan syariat

[14]Departemen Agama RI, Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya, (Bandung : Cordoba, 2016),h. 599.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Islam. Meskipun sekecil apapun pekerjaan atau amal perbuatan yang kita lakukan dengan sesuai ketentuan, maka Allah akan memberikan balasan yang setimpal. Begitu pula sebaliknya, apabila melakukan amal buruk maka Allah akan juga akan memberikan balasan atas perbuatan buruk yang telah dilakukan.

e. Aspek Aspek *Workplace Spirituality*

1) Komitmen Sumber Daya Insani

Mowday mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari kepribadian dan komitmen terhadap organisasi kerja. Mowday, Organisasi harus menghormati terhadap kehidupan pribadi dan kepercayaan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi perputaran. Menurut Richard M. Teeris, employee engagement adalah:

a) Rasa identifikasi yaitu kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.
b) Keterlibatan yaitu kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yang bersangkutan.
c) Loyalitas yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2) Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*)

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi duniawi ke dalam dimensi spiritual (ketuhanan) dan lebih mengandalkan kecerdasan spiritual pada Hakim yang dipimpin oleh Tobron. Fry mendefinisikan kepemimpinan spiritual sebagai kombinasi nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk saling memotivasi secara internal untuk mengajak dan menjadi anggota resiliensi spiritual. sehingga mereka memiliki perasaan akan daya tahan spiritual melalui *calling* (panggilan) dan membership (keanggotaan).

3) Daya Tahan Spiritual (*Spiritual Survival*)

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Fry, ada dua dimensi kelangsungan hidup spiritual (tujuan/panggilan, keanggotaan). Catatan spiritual melalui panggilan dan keanggotaan. Lebih dari:

a) Panggilan *(Calling)* membuat visi dimana anggota organisasi merasakan panggilan dalam diri mereka bahwa hidup mereka memiliki makna tertinggi dan bisa membuat perbedaan yang berarti di dalamnya. Indikator keterpanggilan *(Calling)* antara lain : Membuat perbedaan, Hidup memiliki makna Organisasi.

b) Keanggotaan Menciptakan budaya organisasi/sosial yang dilandasi rasa saling mencintai, terutama bila pimpinan dan bawahan menunjukkan kepedulian, kepedulian dan penghargaan terhadap diri sendiri dan orang lain, sehingga dapat menghasilkan rasa menjadi bagian dari organisasi secara bersama-sama dan saling memahami serta menghormati satu sama lain. Adapun indikator dari keanggotaan (*membership*) antara lain : dipahami dan dihargai team (kelompok).

4) Spiritualitas ditempat Kerja (*Workplace Spirituality*)

Spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang dipelihara dan dipupuk oleh pekerjaan bermakna yang terjadi dalam konteks komunitas Ashmos dan Duchon. Spiritualitas Gibbon di tempat kerja meliputi konsep integritas dan solidaritas di tempat kerja, serta pemahaman akan nilai-nilai yang mendalam di tempat kerja. Mitroff dan Denton, spiritualitas tempat kerja adalah upaya untuk

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

menemukan dan menemukan tujuan hidup yang lebih tinggi untuk bekerja, komunikasi antara individu dan kolega mereka dan orang lain yang berkontribusi dalam beberapa cara untuk bekerja, dan untuk keharmonisan atau persatuan di antara individu yang percaya pada nilai-nilai mereka memiliki sebuah organisasi.

5) Spiritualitas Individu (*Individual Spirituality*)

Spiritualitas adalah keadaan atau pengalaman yang dapat memberi seseorang arah, makna atau rasa pengertian, kegembiraan, integritas batin, atau rasa keterhubungan. Spiritualitas adalah suatu proses dalam kehidupan individu dalam hal makna dan tujuan, dan semuanya berdampak pada orang lain dan orang-orang di sekitarnya, termasuk pembentuk organisasi & Mahoney dalam King.

Mc Cormick, mendefinisikan spiritualitas sebagai pengalaman individu yang dapat dibuktikan dengan perilakunya. Mitroff dan Denton Spiritualitas individu adalah rasa hubungan mendasar dengan diri sendiri, orang lain, dan alam semesta pada umumnya" (Moore, n.d.)

f. Manfaat *Workplace Spirituality*

Workplace Spirituality menawarkan beberapa keuntungan bagi perusahaan yang mengandalkan sisi intelektual bisnisnya, yaitu:

1) Perusahaan jauh dari berbagai penipuan (scam) yang dapat terjadi akibat "pembenaran dengan cara apapun" karena memicu kebangkrutan perusahaan.
2) Peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan
3) Terbentuknya suasana kerja yang harmonis
4) Meningkatnya citra positif perusahaan

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

5) Perusahaan terus tumbuh dan berkembang secara berkesinambungan.
6) Menurunkan perpindahan karyawan.[15]

Mengenai manfaat spiritual lainnya dari tempat kerja, yaitu :

1) Moral di tempat kerja membuat karyawan lebih terlibat dalam organisasi, sehingga mengurangi absensi dan *turn over* karyawan.
2) Karyawan percaya bahwa partisipasi aktif mempengaruhi kinerja karyawan, karena tingkat kepentingan profesional tergantung pada citra pribadinya.
3) Moral digunakan sebagai motivator kinerja individu, dan moral pribadi dan organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.[16]

Menurut Rego dan Cunha, manfaat lain dari spiritualitas di tempat kerja adalah seseorang dengan semangat kerja yang tinggi lebih mungkin untuk mengambil tanggung jawab organisasi dan menunjukkan kesetiaan. Seseorang yang memiliki tingkat moral yang tinggi dalam bekerja akan memperoleh kebiasaan moral dan perilaku yang baik. Dimungkinkan juga untuk bersikap jujur, loyal, amanah dan jujur kepada perusahaan.[17]

B. Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Allah SWT menciptakan manusia sebagai penerima dan pelaksana ajaran untuk menempatkan dirinya pada posisi yang mulia. Jagalah derajat mulia dan wujud pribadi yang baik kepada Allah SWT. dilengkapi dengan akal dan emosi yang

[15] Hanafiyah Yuliatul Hijriah, "Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan", jurnal : Universitas Airlangga Surabaya,2016, h. 189.

[16] Moh Rifqi Khairul Umam & Zakky Fahma Auliya, Op.cit, h.27

[17] Siti Nur Azizah ,"Workplace Spirituality Employee Commitment : Penelitian Empirik pada KPPS Syariah Kebumen", jurnal Program Studi S1 Manajemen, (Kebumen:Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa,2014),h.109

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu serta mengembangkan ilmunya sendiri. Hal itu menunjukkan bahwa status manusia sebagai makhluk hidup yang mulia adalah karena akal dan emosi, ilmu pengetahuan dan budaya, semuanya terkait dengan pengabdian kepada Sang Pencipta.

Kualitas sumber daya insani yang memadai tidak hanya untuk penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga untuk pengembangan nilai-nilai kejiwaan dan spiritual yaitu berupa iman dan taqwa. Dari uraian di atas, jelaslah bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting tidak hanya dari segi keilmuan dan teknis. Namun, aspek moral tidak penting dalam pembangunan sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya insani tidak akan lengkap tanpa adanya kekakuan agama, mental dan spiritual. Orang yang memiliki dan merepresentasikan nilai-nilai agama akan menjadi kuat secara spiritual. Hal ini meningkatkan tanggung jawab moral terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia yang tidak dibarengi dengan ketaqwaan terhadap nilai-nilai agama hanya menggoda manusia untuk mencari kesenangan duniawi atau menuruti hedonisme murni. Dan ketika semangat hedonisme menyelimuti manusia, dapat diprediksi akan terjadi eksploitasi alam yang tidak bertanggung jawab secara maksimal bahkan penindasan terhadap manusia atas manusia lainnya. Oleh karena itu, pembangunan kekuatan manusia berdasarkan konsep Islam harus melahirkan manusia yang berakhlak mulia yang selalu beribadah kepada Allah SWT. yang baik terhadap alam semesta dan takut kepada Allah. Inilah arah pengembangan sumber daya insani menurut konsep Islam.

Landasan filosofis ekonomi Islam mengatakan bahwa kewajiban insani, baik dalam konteks individu maupun anggota masyarakat, harus menjadi khalifah Allah SWT. di tanah inilah keunggulan konsep pembangunan Islam dibanding konsep lainnya, yang memberikan peran manusia pada kedudukan yang tinggi dan terhormat, namun sangat bertanggung jawab.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Manusia adalah wakil Allah. bumi untuk perkembangan bumi dan bertanggung jawab di hadapan Allah Ta'ala. dalam kaitannya dengan pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya. Sumber daya manusia adalah orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa.

Sumber daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan bertindak sebagai modal (intangible/non-financial) dalam suatu organisasi bisnis, yang dapat diubah menjadi potensi nyata, fisik dan intangible selama terwujudnya keberadaan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam arti mikro sederhana adalah orang atau orang-orang yang bekerja atau tergabung dalam suatu organisasi, yang disebut pegawai, karyawan, sekretaris, buruh, buruh dan lain-lain. Sumber daya insani merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi. Kemampuan mengelola sumber daya insani dalam bentuk pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan keterikatan karyawan dengan organisasi. Keterlibatan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Keterlibatan karyawan menunjukkan kepuasan karyawan terhadap organisasi. Jadi ketika karyawan senang, mereka dapat memastikan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Ketika kepuasan pelanggan tercapai, organisasi akan tampil pada tingkat tinggi.

2. Peningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Peningkatan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen utama perusahaan. Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan tidak lepas dari peran dan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan yang tumbuh dan berkembang dengan cepat biasanya dikelola oleh karyawan yang kompeten dan profesional yang memiliki kepentingan perusahaan. Distribusi ekonomi dunia yang tidak merata di antara negara-negara di dunia menimbulkan masalah tersendiri bagi para pengusaha. Persaingan bisnis yang ketat membuat banyak perusahaan berjuang untuk bertahan hidup, sehingga bisnis mereka bertahan lama. Hal ini berlaku tidak hanya untuk

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

perusahaan swasta, tetapi juga untuk badan usaha milik negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN)..[18]

Agar perusahaan dapat bertahan, diperlukan staf yang berkualitas, berpengalaman dan sangat peduli, perusahaan telah menerapkan berbagai program dan sistem pelatihan untuk meningkatkan kesadaran karyawan. Perusahaan berharap kegiatan ini dapat meningkatkan kinerja, kepedulian dan produktivitas karyawan. Jaminan sosial dan kesejahteraan ditingkatkan agar tujuan dan hasil perusahaan dapat tercapai secara optimal. Mitra konsultasi bekerja sama dengan perusahaan dengan harapan dapat memberikan strategi yang dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, beban kerja dan tanggung jawab karyawan ditingkatkan.[19]

Sumber daya Manusia merupakan sumber daya yang sangat berharga bagi suatu organisasi. Kapabilitas SDI berupa pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Keterlibatan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Keterikatan karyawan menunjukkan kepuasan karyawan terhadap organisasi, sehingga ketika karyawan puas, mereka dapat memberikan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Ketika kepuasan pelanggan tercapai, organisasi mencapai kinerja tinggi.

Penting bahwa konsep keunggulan SDI di bank syariah tidak dapat dipisahkan dari empat dimensi kompetensi, yaitu pemikiran, kompetensi, karakter dan kualitas motivasi kerja di bank syariah. Organisasi selalu meningkatkan kualitas setiap kontribusinya, organisasi yang berlandaskan nilai-nilai syariah.[20]

---

[18] Hasyim Muhammad, Dialog antara Tasawuf dan Psikologi : Telaah Pemikiran Psikologi Humanistik Abraham Maslow, (Yogyakarta : Kerjasama Walisongo Press dengan Pustaka Pelajar, 2002),10.

[19] Setia Budi, Eva Nur Rachmah, " Pengaruh Social Capital dan Workplace Spiritulity terhadap Employee Engagement", 375.

[20] Trimulato, "Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami pada Unit Usaha Syariah", jurnal studi islam, Vol 13, No.1 (2018), 22.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Kualitas SDM merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan organisasi, semakin tinggi kualitas personel maka semakin baik pula hasil kerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan yang baik sangat memudahkan tercapainya tujuan yang diinginkan suatu perusahaan atau organisasi, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah hanya bergantung pada pegawainya. Sumber daya manusia yang memadai adalah kemampuan untuk menghasilkan dan menghasilkan ide, kreativitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, visi ke depan, keterampilan dan kompetensi adalah manifestasi dari orang-orang yang potensial dan kompeten yang seharusnya dimiliki oleh organisasi. untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai merupakan faktor penentu efektif dan berhasilnya pencapaian tujuan lembaga negara. Karyawan adalah penggiat kegiatan organisasi/lembaga.

Dalam pelaksanaan tugas pegawai harus diperhatikan kualitas sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana instansi masing-masing, sehingga tercipta efisiensi kerja yang baik. Oleh karena itu, diperlukan investasi sebesar-besarnya dalam pemberdayaan sumber daya insani untuk memperoleh sumber daya insani yang berkualitas guna mencapai efisiensi kerja dalam organisasi. Kualitas kerja terbaik difasilitasi oleh kualitas sumber daya, cara kerja, kejujuran pribadi. Sekalipun teknologinya adalah yang terbaik dalam organisasi, sistemnya adalah yang terbaik, dan cara kerja organisasi berorientasi pada kualitas, tetapi jika integritas pribadi karyawan tidak terfokus pada kualitas terbaik, hasil akhirnya tidak selalu demikian. seperti yang diharapkan. .

Kualitas integritas pribadi untuk menghasilkan kualitas kerja tertinggi harus menjadi perhatian utama bagi setiap organisasi, selain itu kualitas kerja merupakan mekanisme operasi yang baik untuk membimbing karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat diwujudkan dengan membandingkan

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

hasil yang dicapai. pegawai yang memiliki standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi/lembaga. Pencapaian berarti bahwa karyawan menerima perhatian atasan mereka dengan cara yang mendorong mereka untuk bersemangat dalam pekerjaan mereka, selama prosesnya adil dan objektif, dan ada tindak lanjut. Kualitas staf terkait dengan pengetahuan, yaitu. keterampilan pegawai yang lebih berorientasi pada kecerdasan dan pemikiran, serta pengelolaan pengetahuan secara menyeluruh, keterampilan, kemampuan dan pengelolaan teknis fungsional pegawai pada bidang-bidang tertentu yang dimiliki pegawai, yang meliputi antara lain: loyalitas, disiplin, kerjasama dan tanggung jawab. Selama bekerja, kita selalu dituntut untuk setia pada tanggung jawab yang diberikan.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam bekerja. Disiplin kerja, mis. kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. hasil kerja yang lebih tinggi dicapai dengan disiplin kerja karyawan yang baik. Dapat dikatakan pula bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan baik organisasi/lembaga pemerintah maupun swasta agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dan hasil kerjanya sesuai dengan harapan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operasional yang sangat penting dan tidak dapat diabaikan, karena merupakan bagian dari fungsi pemeliharaan pribadi, dan semakin baik disiplin kerja seorang pegawai maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut, tujuan dan keterampilan, keteladanan kepemimpinan, keadilan, kebijaksanaan adalah tindakan khusus yang paling efektif dalam menerapkan disiplin pegawai. Atasan harus secara aktif dan langsung memantau perilaku bawahannya, semangat kerja, semangat dan efisiensi kerja, sanksi, kepercayaan diri, dan selanjutnya menyatakan bahwa disiplin adalah bentuk pelatihan

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

yang ditujukan untuk meningkatkan dan membentuk sikap dan perilaku karyawannya yang berusaha secara sukarela. berkolaborasi dengan karyawan dan orang lain dan meningkatkan kinerja. Artinya disiplin harus ditingkatkan. Pencapaian setiap karyawan dapat dilihat dari keberadaan karyawan di perusahaan dan bagaimana karyawan berperilaku sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku di organisasi.

Jika pegawai sering mangkir atau tidak masuk kerja pada jam kerja maka dapat dikatakan pegawai tersebut kurang disiplin, sedangkan bila pegawai selalu datang tepat waktu dan tidak sering terlambat berarti pegawai tersebut termasuk pegawai yang disiplin. Menurut Singodimedjo, ini tentang aturan disiplin kerja, yakni aturan masuk, keluar, dan istirahat. Pentingnya disiplin kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting. Keteraturan adalah ciri utama dari suatu organisasi, dan disiplin adalah salah satu cara untuk menjaga ketertiban itu. Menurut Sutrisno, tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin, menghindari pemborosan waktu dan tenaga.Untuk mencapai tujuan tambahan organisasi, disiplin diperlukan untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan memperbaiki tindakan kecurangan individu terhadap organisasi. kelompok. disiplin kerja diperlukan untuk mendukung kelancaran fungsi seluruh organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai secara optimal. Karyawan Pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan tersebut mampu mengembangkan keterampilannya, baik dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan, maupun dalam kemauan untuk bekerja sama antar unit kerja yang menjalankan fungsi yang berbeda. Mengingat peran karyawan dalam perusahaan, kegiatan karir karyawan menjadi penting untuk berusaha meningkatkan kinerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karir, informasi karir dan konseling karir. Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja dan peningkatan hasil kerja yang didorong untuk mencapai karir yang diinginkan.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

3. Peran dan Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi Sumber Daya Manusia dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu secara mikro dan makro, secara mikro sumber daya insani berperan dalam hal faktor produksi. sedangkan secara makro peran sumber daya insani dalam hal pembangunan dan kependudukan.[21] Adapun peran peran sumber daya insani lainnya dalam ekonomi islam yaitu diantaranya :

a. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Kerja

Tenaga kerja (*Manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) yang memiliki kemampuan untuk bekerja bagi diri sendiri maupun orang lain. Kerja terdiri dari kerja dan bukan kerja. Angkatan kerja terdiri dari kelompok kerja dan pengangguran serta pencari kerja. Kelompok non-kerja meliputi anak sekolah, ibu rumah tangga dan kelompok lain atau pencari nafkah. Ketiga kelompok kerja tersebut dapat menawarkan layanan mereka kapan saja. Oleh karena itu, kelompok ini sering disebut sebagai tenaga kerja potensial.

b. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Ahli

Sumber daya manusia yang dipadukan dengan teknologi dianggap oleh para ahli sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif untuk mencapai pertumbuhan ekonomi. Meskipun perkembangan teknologi telah memainkan peran penting dalam mempercepat pertumbuhan ekonomi, ketika membuat keputusan politik mengenai perkembangan teknologi antara lain harus mempertimbangkan sumber daya yang ditargetkan, masalah dan tujuan pembangunan ekonomi.

c. Sumber Daya Manusia sebagai Pimpinan Perusahaan

Tuhan menempatkan pada penciptaan yang lebih tinggi dari ciptaan-ciptaan lain-Nya, yaitu menempatkan manusia sebagai khalifah atau pemimpin dimuka bumi. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana orang-orang

[21]Amiruddin Idris, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : DEEPUBLISH,2016), H.9.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

tertentu mempengaruhi tindakan, sikap dan nilai-nilai orang lain dengan sukarela, antusias, dan dedikasi yang tinggi. Untuk menjadi Seorang pimpinan perusahaan yang baik adalah seorang yang memiliki keahlian interpersonal yang luar biasa yang akan digunakan untuk memperbaiki hubungan yang retak dengan para karyawan didalam suatu organisasi. Pendekatan pimpinan ini, memerlukan kesesuaian antara keahlian dan kualitas individu itu, dengan kebutuhan-kebutuhan situasional organisasi.

4. Kriteria Manusia Yang Berkualitas

Mengenai kriteria orang-orang berkualitas dalam ekonomi Islam, yaitu iman yang kuat, tanggap, Moralitas harima, kompetensi, profesionalisme, penerimaan kontribusi, kesadaran akan kekurangan dan tanggung jawab pekerjaan.

a. Kuat Iman

Iman berarti percaya. Pastikan Anda membenarkan sesuatu di hati Anda, kemudian ucapkan dan ikuti dengan perbuatan baik. Menurut Imam Ghazali, iman memiliki tempat khusus di hati dalam arti afirmasi dan afirmasi. Artinya, setiap orang meyakini adanya Allah SWT dan selalu menaati perintah Allah SWT. Adapun sifat-sifat seorang mukmin yaitu ikhlas dalam shalat, menahan diri dari perbuatan yang sia-sia, menunaikan zakat dan menahan diri dari perbuatan maksiat.

b. Budi Pekerti yang Baik

Menurut Edi Sedyawati, karakter sering diartikan sebagai moralitas yang mencakup konsep tata krama dan perilaku. Etiket, seperti perilaku, juga mencakup sikap yang tercermin dalam perilaku itu. Bergantung pada situasinya, berbagai cara dapat dijelaskan. Sikap dan perilaku tersebut meliputi lima bagian, yaitu sikap dan perilaku yang berhubungan dengan Tuhan, sikap dan perilaku yang berhubungan dengan diri sendiri, sikap dan perilaku yang berhubungan dengan hubungan keluarga, sikap dan perilaku yang berhubungan dengan masyarakat,

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

dan sikap dan perilaku yang berhubungan dengan alam sekitar.

c. Akhlakul Kharimah

Dari segi etimologi kata akhlak berasal dari Arab bentuk jamak dari “khulq yang artinya tabiat atau watak. Pada pengertian sehari hari akhlak umumnya disamakan artinya dengan arti kata “budi pekerti” atau ”kesusilaan” atau ”sopan santun” dalam bahasa Indonesia, dan tidak berbeda pula dengan arti kata ”moral”. Sedangkan ”karimah” dalam bahasa Arab artinya terpuji, baik atau

Berdasarkan pengertian akhlak dan karma di atas, dapat disimpulkan bahwa konsep akhlak berarti segala budi pekerti dan akhlak yang baik yang timbul tanpa berpikir dan berpikir, dimana sifat-sifat tersebut merupakan ciri utama, dan kehormatan dapat memperkuat seseorang.

Keutamaan akhlak Karimah antara lain: berbakti kepada Tuhan Yang Maha Esa, mencintai Tuhan, ikhlas dan beramal, berbuat baik dan menjauhi larangan demi Tuhan, ikhlas karena Tuhan, berbuat baik dalam segala hal, sabar, murah hati, menepati janji, setia pada kedua orang tua. , pemaaf, jujur, dapat diandalkan, saling membantu dan bersikap baik kepada orang yang berpikiran sama.

d. Berilmu Pengetahuan

Orang perlu memiliki pengetahuan yang luas untuk menjalankan tugas dan perannya dengan baik. Ilmu ini meliputi Ilmu Tansiliya dan Ilmu Kaunia. Orang dengan pengetahuan tentang kejahatan dan kejahatan, benar dan salah, baik dan buruk, visi dan misi hidup manusia, tujuan hidup manusia, teladan hidup manusia, teman dan musuh hidup, hakekat hidup di dunia ini , sifat akhirat, surga dan neraka, nasib manusia setelah mati, sejarah kehidupan lampau, dll. Melalui perkembangan ilmu Kaunia, manusia memahami rahasia dan manfaat fenomena alam. Terakhir, ada kesadaran bahwa dibalik fenomena alam terdapat

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

tanda-tanda kekuasaan Tuhan Yang Maha Esa, yang harus diusahakan dan dimanfaatkan untuk kemajuan manusia.

e. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab adalah tindakan yang kita ambil dalam kehidupan dan pekerjaan kita sehari-hari. Tanpa akuntabilitas, hidup akan berantakan. Pentingnya tanggung jawab manusia adalah agar ia tidak mengalami kegagalan atau kerugian baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain. Karena dengan tanggung jawab kita mendapatkan hak kita sepenuhnya. Orang yang bertanggung jawab adalah orang yang dapat mengatakan sendiri bahwa perbuatannya baik menurut ukuran umum, karena apa yang baik bagi seseorang belum tentu baik menurut pendapat orang lain, atau apa yang dianggap baik menurut pendapatnya ditolak oleh orang lain. Dilakukan

B. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian apapun dilakukan, studi yang relevan harus digunakan untuk referensi. Masalah utama adalah menentukan posisi penelitian ini dalam kaitannya dengan penelitian sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini bukan untuk mengulang penelitian sebelumnya, tetapi untuk melihat sisi lain dari penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Moh Rifqi Khairul Umam dan Zakky Fahma Auliya dengan judul "Hubungan Kualitas *Workplace Spirrituality* dan Kinerja Karyawan : Prespektif Mediasi Etika Kerja Islam, tahun 2017."

   Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan workplace spirituality terhadap kinerja karyawan yang di terapkan di rumah sakit PKU Muhamadiyah Surakarta tidah berhasil karena menunjukan penurunan yang cukup besar. Hal ini terbukti bahwa workplace spirituality belum mendapatkan respon yang baik dari kinerja karyawan. Dengan demikian, perlu ditingkatkan lagi agar dapat memberikan hasil yang terbaik.

   Persamaan penelitian ini adalah meneliti tentang kualitas *workplace spirituality*. Sedangkan faktor yang menjadi pembeda antara penelitian Moh Rifqi Khairul Umam

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

dengan penelitian saya yaitu objek penelitian Moh Rifqi Khairul Umam dilakukan di rumah sakit, sedangkan penelitian saya lakukan di BMT.

2. Penelitian ini lakukan oleh Eka Risma Putri dengan Judul "spiritualitas tempat kerja dan pengaruhnya terhadap sikap kerja: sebuah review literatur", tahun 2021.

   Penelitian ini menunjukkan spiritualitas tempat kerja diusulkan sebagai faktor pendorong inheren individu untuk memenuhi kebutuhan intrinsiknya dalam menemukan makna dan keterhubungan dengan komunitas dimana Ia berada, berdampak positif terhadap kesehatan mental dan loyalitas terhadap organisasi.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Abdul Hakim dengan judul, "Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership dan Spiritual survival Serta *Workplace Spirituality* dengan Modetaring Individual Spirituality", tahun 2017.

   Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan workplace spirituality terhadap komitmen SDM belum berhasil karena menunjukan hasil yang kurang memuaskan. Hal tersebut terbukti bahwa komitmen yang ada di Rumah Sakit Sultan Agung masih tergolong rendah dan perlu adanya peningkatan komitmen SDM berbasis workplace spiriuality.

   Persamaan penelitian ini adalah meneliti tentang peningkatan komitmen SDM berbasis *workplace spirituality*. Sedangkan faktor yang menjadi pembeda antara penelitian abdul hakim dengan penelitian ini yaitu tahun penelitian, tahun penelitian yang di teliti Abdul Hakim yaitu dilakukan pada Tahun 2017, sedangkan Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Nina Ramadhani Wulandari Abizar, Ruslaini dengan judul, "Analisis Penerapan *Workplace Spirituality* Dalam Peningkatan Kinerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia", tahun 2020.

   Penelitian ini menunjukan bahwa penerapan workplace spirituality dalam meningkatkan kualitas SDM di Universitas Muhamadiyah Lampung bisa dibilang berhasil karena menunjukkan peningkatan yang cukup besar. Hal

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

tersebut terbukti bahwa workplace spirituality sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM.

Persamaan penelitian ini adalah meniliti tentang penerapan *workplace spirituality* terhadap peningkatan kualitas SDM. Adapun pembeda adalah penelitian Nina Ramadhani Wulandari Abizar bertujuan untuk menguji penerapan *Workplace Spirrituality* di Universitas Muhamadiyah lampung dalam rangka meningktkan kinerja dan kualitas terhadap universitas Muhamadiyah Lampung, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Workplace Spirrituality* berpengaruh atau tidak untuk Sumber Daya di BMT Made Demak.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Aminah judul, "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Variabel Mediator Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di BMI, BSM, Dan BRIS KC Malang", tahun 2017.

   Penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif namun ada sendikit yang yang berbeda pada ketiga bank syariah cabang malang, dalam hal ini pengaruh secara langsung memiliki nilai lebih dibandingkan pengaruh secara tidak langsung.

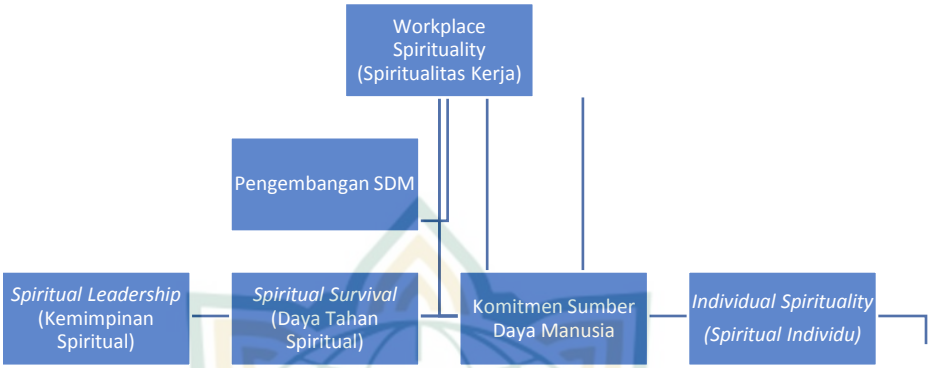
   Persamaan penelitian ini meneliti tentang pengaruh spiritualitas di tempat kerja. Sedangkan pembeda dari penelitian Aminah menggunakan studi kasus Organisasi di BMI, BSM, BRIS KC Malang, sedangkan penelitian ini menggunakan studi kasus di BMT Made Demak.

C. Karangka Berfikir

Karangka berfikir adalah karangka kerja yang menggambarkan arah alur penelitian memudahkan kita untuk memahami proses alur penelitian. Di bawah ini adalah kerangka konseptual yang dikembangkan oleh peneliti menganalisis Perkembangan Kualitas Sumber Daya Insani melalui *Workplace Spirituality.*

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS



Gambar 2.1 Karangka Pemikiran

Berdasarkan karangka pemikiran diatas maka output atau hasil dan penelitian pada karangka pemikiran diatas adalah dalam pengembangan sumber daya manusia melalui *Workplace Spirituality* yang bertujuan untuk menyediakan berbagai informasi penting yang berhubungan dengan spiritualitas ditempat kerja dalam mengembangkan sumber daya manusia pada BMT MADE. Dalam penerapan *Workplace Spirituality* ada beberapa aspek antara lain *spiritual leadership* (kemimpinan spiritual), *spiritual survival* (daya tahan spiritual), komitmen SDI dan *spiritual individu* (Spiritualitas individu).

REPOSITORI IAIN KUDUS