

## Dimensi Spiritualitas Kerja Karyawan Pada Pelayanan Kesehatan Primer Berbasis Lembaga Filantropi Islam

Herti Windya Puspasari<sup>1</sup>, Jane Kartika Propiona<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Pusat Riset Kesehatan Masyarakat dan Gizi, Badan Riset Inovasi dan Nasional

[hertoo2@brin.go.id](mailto:hertoo2@brin.go.id)

### ABSTRACT

The distribution of ZISWAF managed by Islamic philanthropy organizations is intended for people in need. One of them is by providing primary health care for the people in need. There is a unique aspect in terms of work spirituality compared to working in a for-profit organization. Therefore, this article aims to describe the dimensions of work spirituality in employees who work in primary health care based on Islamic philanthropic institutions, namely the Prathama Cita Sehat Clinic in East Jakarta under the guidance of Rumah Zakat. The study was conducted by a qualitative approach with an in-depth interview method with employee informants who work at the clinic owned by the philanthropic organization. The results show that the spiritual work of employees includes inner life, meaning that during work they can freely worship, study religion, and find peace of mind. The meaning and purpose of work arise because of comfort for oneself and a sense of usefulness for others as well as a sense of kinship which is a feeling of connection with others. Organizational and leadership support is needed to maintain the work spirituality to realize the organization's goals as an Islamic Philanthropy institution. One of them is increasing the capacity of human resources through training or education opportunities.

**Keywords:** Health Service, Islamic Philanthropy, Workplace Spirituality

### ABSTRAK

Penyaluran ZISWAF yang dikelola oleh lembaga filantropi Islam ditujukan untuk masyarakat yang membutuhkan. Salah satunya melalui pelayanan kesehatan primer untuk masyarakat tidak mampu. Ada keunikan sendiri dalam hal spiritual kerja dibandingkan dengan bekerja pada lembaga profit. Oleh karena itu tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mendeskripsikan dimensi spiritualitas kerja pada karyawan yang bekerja pada pelayanan kesehatan primer berbasis lembaga filantropi Islam yaitu yaitu klinik Pratama Cita Sehat Jakarta Timur yang berada dibawah pembinaan Rumah Zakat. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam dengan informan karyawan yang bekerja pada klinik milik lembaga filantropi tersebut. Hasil penelitian menggambarkan bahwa spiritual kerja yang dimiliki karyawan antara lain mencakup kehidupan batin, yaitu selama bekerja dapat leluasa beribadah dan dapat menuntut ilmu agama serta mendapatkan ketenangan hati. Makna dan tujuan bekerja timbul karena adanya kenyamanan bagi diri sendiri dan rasa kebermanfaatn bagi orang lain serta rasa kekeluargaan yang merupakan perasaan terhubung dengan orang lain. Dukungan organisasi dan kepemimpinan sangat diperlukan untuk memelihara spiritualitas kerja yang ada sehingga tujuan organisasi sebagai lembaga Filantropi Islam dapat terwujud. Salah satunya dengan melakukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan atau kesempatan melanjutkan pendidikan.

**Kata Kunci :** Filantropi Islam, Pelayanan Kesehatan, Spiritualitas Tempat Kerja

## Pendahuluan

Data World Population Review pada tahun 2021 menunjukkan bahwa jumlah penduduk muslim di Indonesia mencapai 231 juta jiwa atau 86,7% dari jumlah total penduduk (World Population Review, 2022). Sebagai negara dengan mayoritas penduduk muslim, filantropi Islam di Indonesia mempunyai potensi yang besar. Dukungan fatwa-fatwa ulama dan peraturan perundang-undangan di Indonesia dalam pengumpulan dan pengelolaan zakat menjadikan peran filantropi Islam mendapatkan keleluasaan untuk menghimpun dan mengelola Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Wakaf atau yang disebut ZISWAF (Saripudin, 2016). Lembaga filantropi merupakan bentuk kesalehan sosial. Lembaga Filantropi Islam tumbuh pesat di setiap kota di Indonesia dengan fasilitas dan pelayanan yang baik dan sistemik. Filantropi Islam merupakan bentuk praktik kedermawanan dalam tradisi Islam melalui ZISWAF (Mubarak, 2020).

Kehadiran lembaga-lembaga filantropi ini sebagai pendamping pemerintah dapat membantu mensejahterakan rakyat (Armansyah, 2020). Filantropi Islam secara resmi masuk ke dalam ranah hukum positif di Indonesia pada tahun 1999. Dengan adanya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1999 Tentang Pengelolaan Zakat tentang Pengelolaan Zakat menyatakan bahwa zakat dapat dikelola baik oleh lembaga amil bentukan pemerintah yaitu Badan Amil Zakat (BAZ) maupun oleh lembaga amil bentukan masyarakat yaitu Lembaga Amil Zakat (LAZ). Hal ini memberi keleluasaan bagi lembaga filantropi Islam untuk menghimpun dan menyalurkan ZISWAF.

Penyaluran ZISWAF yang dikelola oleh lembaga filantropi ini diperuntukkan bagi masyarakat yang membutuhkan. Salah satunya melalui layanan kesehatan primer bagi masyarakat kurang mampu. Pelayanan kesehatan primer berfungsi untuk mengatasi masalah kesehatan yang tidak memiliki batas, mengobati penyakit ringan, mengelola penyakit kronis, mencegah penyakit, dan mengelola promosi kesehatan dengan berbagai masalah kesehatan yang terjadi sehari-hari di masyarakat (IDI, 2016). Salah satu lembaga filantropi yang memiliki program pelayanan kesehatan primer adalah Rumah Zakat. Pelayanan kesehatan primer berupa klinik primer merupakan program kesehatan yang diinisiasi oleh Rumah Zakat yang ditujukan untuk masyarakat kurang mampu.

Lembaga filantropi harus terus bekerja menjaga operasional kelembagaan dan merealisasikan program, sehingga membutuhkan sumber daya manusia pendukung (Armansyah, 2020). Seperti halnya program pelayanan kesehatan primer yang dikelola oleh Rumah Zakat dapat berjalan dengan adanya dukungan sumber daya manusia, yaitu karyawan yang berkerja baik sebagai tenaga kesehatan maupun non kesehatan. Bagi seorang karyawan lembaga filantropi Islam, etos kerja islami merupakan hal yang sangat penting, karena pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang mengandung unsur ibadah, pengabdian dan sekaligus tempat mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (Rozikan & Zakiy, 2019). Sehingga makna bekerja pada lembaga filantropi Islam memiliki keunikan sendiri dalam hal spiritual dibandingkan dengan bekerja pada lembaga profit.

Makna kerja berkaitan erat dengan nilai-nilai spiritualitas yang dimiliki individu dalam pekerjaannya. Spiritualitas kerja didefinisikan sebagai kerangka nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden karyawan melalui proses kerja. Ini menunjukkan bagaimana karyawan sebagai individu merasa berubah melalui layanan yang mereka berikan kepada orang lain. Selain itu, individu juga mendapatkan makna dan tujuan dalam hidup. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja karena mereka melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas sehingga karyawan akan menunjukkan usaha yang lebih besar daripada karyawan yang melihat pekerjaan mereka hanya sebagai alat untuk mendapatkan uang (Nurtjahjanti, 2010).

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menggali dan mendeskripsikan dimensi spiritualitas kerja pada karyawan yang bekerja di pelayanan kesehatan primer berbasis lembaga filantropi Islam. Dalam hal ini khususnya adalah pelayanan kesehatan primer yang dikelola oleh Rumah Zakat yaitu Klinik Pratama Cita Sehat Jakarta Timur

yang memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang membutuhkan.

### Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama menggambarkan suatu keadaan secara objektif, dengan menggunakan sumber data yang diperoleh dari data primer sehingga dapat diketahui secara mendalam tentang hal-hal yang berkaitan dengan aspek dimensi spiritual yang dimiliki oleh informan. Dengan dukungan penelitian pustaka menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui artikel ilmiah dan dokumen lain yang relevan. Informan adalah 6 karyawan yang bekerja di pelayanan kesehatan primer yang dikelola oleh Rumah Zakat berupa Klinik Pratama Cita Sehat di Jakarta Timur pada tahun 2020. Informan telah bekerja minimal 6 bulan sebagai tenaga kesehatan dan non kesehatan. Ada peran mereka di klinik itu ;(Sugiono, 2014)

**Tabel 1. Peran Informan di Klinik Pratama Cita Sehat Jakarta Timur**

Nomor	Nama Informan	Peranan
1.	HN	Administrasi Umum
2.	AI	Manajer Program
3.	RN	Manajer Klinik
4.	TS	Bidan
5.	RS	Staf farmasi
6.	DA	Dokter

Data kualitatif yang dikumpulkan kemudian diolah dalam bentuk transkrip. Kemudian data dan disajikan secara deskriptif dengan menggambarkan apa yang telah diungkapkan oleh informan melalui wawancara mendalam. Selain itu, kecukupan data pustaka yang dipelajari dan dikumpulkan kemudian dianalisis secara kualitatif dengan analisis tema. Menurut Spadley dalam Rokhmah et. Al (2019) Mengeksplorasi objek penelitian kualitatif akan menemukan situasi sosial, yaitu tempat, aktor, atau aktivitas. Kemudian akan dilakukan analisis tema lebih lanjut yaitu proses pencarian bagian, elemen, atau tema seperti kebiasaan, gejala, atau pola baru yang akan terungkap dan kemudian dikaitkan dengan temuan data kualitatif dan kemudian akan mendapatkan gambaran makna yang diberikan oleh subjek penelitian( Rokhmah et al., 2019).

## Hasil dan Pembahasan

### A. Dimensi Spiritualitas Kerja

Sumber daya manusia dalam organisasi pelayanan manusia terdiri dari tiga komponen, terdiri dari dewan direksi, staf eksekutif dan sukarelawan. Ketiga komponen ini bekerja dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam memberikan pelayanan sosial. Salah satu keberhasilan dewan dan stafnya adalah komitmennya terhadap proses untuk mengevaluasi masalah dan berkembang secara sistematis untuk berbuat lebih baik (Rahardjo, 2010).

Staf pelaksana adalah karyawan yang bekerja pada lembaga pelayanan manusia, seperti karyawan yang bekerja pada pelayanan kesehatan primer yang dikelola oleh Rumah Zakat.

Keberadaan sumber daya manusia yang cukup baik akan mendorong lembaga filantropi Islam untuk dapat mengelola dan menata sistem manajemen kelebagaannya dengan baik. Menurut (Armansyah, 2020) perbedaan yang membuat lembaga filantropi lebih memiliki tantangan dibanding dengan lembaga komersil lainnya yaitu produk yang ditawarkan. Perusahaan komersil menawarkan produk konkrit bagi konsumen sedangkan lembaga filantropi menawarkan sesuatu yang abstrak yaitu kebaikan. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan pada lembaga filantropi memiliki makna kerja yang bukan sekedar nilai materi.

Makna kerja diluar nilai materi merupakan dimensi spiritualitas kerja. Dimensi spiritualitas kerja merupakan pemahaman manusia sebagai individu yang juga sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya. serta perasaan yang terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat individu bekerja (Ashmos & Duchon, 2000). Ruang lingkup spiritualitas di tempat kerja meliputi level personal yaitu pekerjaan yang bermakna Manusia sebagai individu akan akan mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya. Berikutnya level komunitas atau perasaan terhubung dengan komunitas dan level organisasi yang merupakan penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi (Milliman, 2003 ; Yogatama. et.al, 2015).

Spiritualitas mencakup seseorang yang memandang kedalam batinnya dan dapat dijangkau oleh semua orang, baik yang religious maupun tidak. Dengan berlandaskan semangat tersebut, spiritualitas di tempat kerja menawarkan kondisi psikologis dalam bekerja yang jika dimiliki dan dikembangkan dalam sebuah organisasi maka dapat membawa dampak positif pada individu maupun organisasi tempat ia bekerja (Nurrosida, 2018)

Menurut Ashmos & Duchon, 2000 Spiritualitas di tempat kerja memiliki tiga dimensi, yaitu

1. Kehidupan Batin

Kehidupan batin adalah pemahaman mengenai kekuatan ilahi dan bagaimana cara menggunakannya untuk kehidupan lahiriah yang lebih memuaskan. Dimensi penting spiritualitas di tempat kerja adalah gagasan bahwa karyawan memiliki kebutuhan rohani (kebutuhan batin) dan tidak hanya memiliki kebutuhan fisik, emosional dan kognitif. Berdasarkan hasil wawancara, informan menyebutkan bahwa selama bekerja dapat leluasa beribadah dan dapat menuntut ilmu agama (Duchon, 2005)

*“ lebih agamais leluasa waktu untuk beribadah dan menuntut ilmu agama. Disini kayak pesantren Sebelumnya saya di kantor pusat, banyak motivasi dari leader-leader yang dari sebelumnya” (A1, manajer program)*

*“Kita ada pengajian tiap minggu, sehabis kerja. Kita bisa mengerjakan kerja dunia dan akhirat” (RS, bagian farmasi)*

Peran pemimpin dalam menciptakan spiritualitas kerja mempunyai andil cukup besar. Pemimpin sangat berperan menumbuhkan spiritualitas kerja, yaitu dengan cara mengkomunikasikan dengan jelas maksud tujuannya di depan para karyawan sebagai bagian dari tim, menjadi role model bagi karyawan atas perilaku yang ia inginkan terjadi di perusahaannya, memperlihatkan kepedulian kepada anggota-anggotanya, menciptakan iklim kepercayaan di antara para karyawan (Nurtjahjanti, 2010). Dengan dasar filantropi Islam, maka manajemen karyawan di klinik pratama Cita Sehat Jakarta Timur tidak terpisahkan dari kegiatan keagamaan. Seperti halnya para pimpinan di lembaga filantropi Islam yang kemudian mengembangkan kegiatan keagamaan untuk mencapai dimensi spiritual kerja dengan memenuhi kebutuhan batin.

Selain itu pemahaman keislaman mengenai riba juga menjadi salah satu pilihan seseorang untuk mengundurkan diri dari pekerjaan sebelumnya dan memilih bekerja sebagai karyawan di

pelayanan kesehatan berbasis filantropi Islam. Hal ini disampaikan oleh seorang informan yang mengungkapkan bahwa dirinya resign dari bank untuk menghindari riba.

*“karena saya nggak mau riba, sebelumnya saya nggak milih Rumah Zakat, kebetulan dipanggil, akhirnya saya coba disini. Saya merasa pertama kerja disini untuk meluruskan niat untuk keluar dari hal riba (HN, Administrasi Umum).*

Hal ini sejalan dengan penelitian khairani (2020) mengenai Sikap yang di pilih oleh karyawan bank untuk mengundurkan diri karena memilih tidak melakukan riba dianggap merupakan suatu hal yang dianggap lebih baik. Keputusan untuk resign dari bank di lakukan karena sudah tidak ada lagi ketenangan hati yang di rasakan semasa bekerja di bank karena adanya transaksi riba (Khairani, 2020). Riba secara bahasa bermakna tambahan. Dalam penelitian Wardani (2017) perilaku riba yang menjadi kebiasaan merupakan sesuatu yang tidak disukai Allah. Dengan pemahaman ini, seseorang merasa lebih tenang batinnya jika menjauhi riba (Wardani, 2017).

## 2. Makna dan tujuan bekerja

Hidup dan mata pencaharian bukan dua hal yang terpisah melainkan berasal dari sumber yang sama yaitu spirit. Spirit berarti hidup. Hidup maupun pekerjaan yang menyangkut kehidupan dengan makna, tujuan, kedamaian, perasaan memiliki kontribusi terhadap komunitas yang lebih luas. Spiritualitas kerja menyangkut bagaimana membawa hidup dan pekerjaan berjalan bersama. Gerakan spiritualitas di tempat kerja menyangkut kerja yang lebih bermakna. Hubungan antara jiwa dan pekerjaan, bagaimana mendapatkan perhatian dari organisasi bahwa memupuk jiwa pada saat kerja dapat berdampak baik bagi kemajuan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh informan mengenai perasaannya saat bekerja (Ashmos & Duchon, 2000)

*“ kegiatan lebih banyak ke masyarakat dan nyaman. Kalau cari uang nggak disini, tapi kalau untuk kenyamanan yah disitu” (AI, Manajer program)*

*“ingin bermanfaat bagi banyak orang, walau jurusan saya sendiri bukan benar-bener di bidang kesehatan, saya coba untuk belajar bisa menjalankan amanah ini lebih bermanfaat” (RN, Manajer klinik)*

*“ sifatnya baksos, saya membantu jika dibutuhkan, jadi mempunyai manfaat untuk orang lain (DA, Dokter)*

Perpektif lain mengenai spiritualitas yang dianggap dapat mendukung kinerja organisasi yaitu dengan menjadikan spiritualitas untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kualitas hidup. Spiritualitas juga menjadikan karyawan memiliki tujuan dan makna di tempat kerja. Selanjutnya spiritualitas menjadikan karyawan memiliki rasa keterkaitan dengan masyarakat. (Karakas, 2010) Dalam hal ini karyawan merasakan kenyamanan bagi diri sendiri dan kebermanfaatannya bagi orang lain.

## 3. Perasaan terhubung dengan komunitas

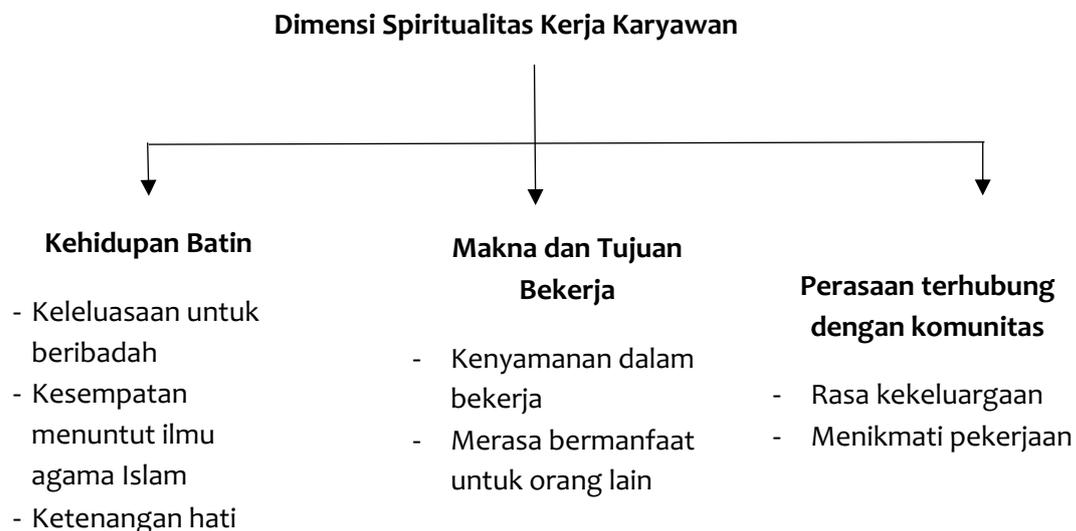
Spiritualitas di tempat kerja tidak hanya bagaimana mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan batin dengan mencari pekerjaan yang bermakna melainkan bagaimana hidup dapat terhubung dengan orang lain. Merasa menjadi bagian dari suatu komunitas adalah bagian terpenting dalam perkembangan spiritual. hubungan kekerabatan atasan dan bawahan dalam menghadapi kesendirian, kekecewaan, sakit hati terhadap lingkungan organisasi akan

mempengaruhi kelanjutan seseorang untuk dapat berada di organisasi tersebut. (Ashmos & Duchon, 2000)

*“ Saya udah pernah di Puskesmas, udah di RS, disini kekeluargaan, gak terlalu hectic di RS buat saya yang udah punya keluarga alahmdulillah disini aja, lebih fleksibel, masih ada kelonggaran” (TS, Bidan)*

Hal ini merupakan Faktor terpenting yang menjadi alasan karyawan dapat menikmati pekerjaan adalah adanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan kekeluargaan. Dalam penelitian ini, faktor lingkungan kerja yang kondusif cukup dominan pengaruhnya (Putra dkk., 2019). Rasa kekeluargaan inilah yang menjadi dimensi spiritualitas kerja yang menjadikan perasaan karyawan pada lembaga filantropi terhubung dengan organisasinya.

Berdasarkan teori Ashmos dan Duchon (2000) Berikut bagan yang menggambarkan dimensi spiritualitas kerja karyawan pada pelayanan kesehatan primer berbasis Lembaga filantropi Islam



Spiritualitas di tempat kerja merupakan usaha organisasi untuk menemukan tujuan hidup yang sangat penting, mengembangkan hubungan kemitraan kerja yang kuat, dan mempertahankan konsistensi antara keyakinan inti pegawai dengan nilai-nilai organisasinya. Dengan kata lain, spritualitas di tempat kerja pada prinsipnya merupakan sinergitas usaha organisasi dan anggota organisasi dalam memaknai dan mencapai tujuan dari pekerjaan. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa, spritualitas di tempat kerja tidak hanya berkaitan dengan usaha atau upaya individual untuk memaknai tujuan dari sebuah pekerjaan di tempat kerja, akan tetapi organisasi perlu untuk mensinergikannya melalui proses fasilitasi berbagai keperluan anggotanya untuk tetap bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. (Yogatama. Leo Agung Ma & Widyarini, 2015)

## **B. Pentingnya Spiritualitas Kerja Dalam Lembaga Filantropi Islam.**

Spiritualitas tempat kerja dalam perspektif agama adalah implementasi atas nilai-nilai agama yang mana membawa dampak positif di tempat kerja. Berdasarkan kedua dimensi diatas, spiritualitas tempat kerja merupakan wujud dari disiplin kerja, ikhlas dalam bekerja, bekerja mengikuti aturan dan bertanggung jawab, tidak mengedepankan kepentingan pribadi, kreatif dan

semangat dalam bekerja, jujur, dan peduli dengan rekan kerja. Selain itu, terdapat tiga aspek yang mempengaruhi, yaitu: imbalan (materi dan non materi), budaya organisasi (interaksi antar anggota organisasi, kebiasaan), dan fasilitas ibadah (Rachman et al., 2014). Dalam hal ini, nilai agama yang diyakini karyawan pada Lembaga filantropi Islam adalah nilai-nilai agama Islam.

Spiritualitas di tempat kerja dipandang dalam dua perspektif, yaitu perspektif individual yakni, pengalaman individu dalam menerapkan nilai-nilai spiritualitas pribadi dalam organisasi. (Parvar 2008 ; Mulyono, 2010). Sedangkan perspektif organisasional yaitu suatu kerangka nilai organisasi yang dibuktikan dengan adanya budaya yang memfasilitas individu untuk menerapkan spritualitas dalam organisasi (menikmati kesenangan bekerja dan merasa terhubung satu sama lain). Lebih lanjut Kolodinsky, dkk., (2008) menambahkan perseptif yang ketiga yaitu, suatu proses interaksi dari keduanya (individual dan organisasi). Jika ketiga perspektif tersebut bersinergi dengan baik diharapkan akan tercapai spiritual working place yang diinginkan. (Kolodinsky dkk., 2008) Menurut Nururosida (2018) spiritual workplace berpengaruh positif terhadap etos kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta. Maka dapat dikatakan bahwa spiritual working place dibutuhkan dan perlu dipelihara dalam sebuah organisasi filantropi demi tercapainya tujuan dan cita-cita dari lembaga filantropi itu sendiri.

Namun peluang yang besar di hadapan lembaga-lembaga filantropi Islam ternyata belum bisa sepenuhnya dioptimalkan. Beberapa kendala kurang optimalnya kemampuan organisasi filantropi Islam ada pada keterbatasan sumberdaya internal organisasi, pilihan strategi yang dipilih serta adanya keterbatasan pada kemampuan dan kapasitas organisasi dalam mensosialisasikan diri dan mengkampanyekan programnya lebih luas. Perkembangan terakhir, menunjukkan secara perlahan organisasi-organisasi filantropi Islam mulai berbenah. Dengan meningkatkan sumber daya manusianya dengan memberikan pelatihan dan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada sumber daya manusia yang ada. organisasi-organisasi filantropi Islam juga mulai memperbaiki sistem organisasi secara internal. Sejumlah lembaga kini mulai mengadopsi sistem ISO untuk sejumlah keperluan lembaga mereka (Armansyah, 2020). Hal ini akan berdampak baik bagi lembaga filantropi Islam sehingga tujuannya untuk membantu masyarakat yang membutuhkan akan terus berkesinambungan.

## Kesimpulan

Spiritualitas kerja yang dimiliki karyawan pada pelayanan kesehatan primer berbasis Lembaga filantropi, antara lain mencakup kehidupan batin, yaitu bahwa selama bekerja dapat leluasa beribadah dan dapat menuntut ilmu agama serta mendapatkan ketenangan hati. Makna dan tujuan bekerja timbul karena adanya kenyamanan bagi diri sendiri saat bekerja serta rasa kebermanfaatn bagi orang lain serta rasa kekeluargaan yang merupakan perasaan terhubung dengan orang lain antara lain. Ada peran pemimpin lembaga untuk menciptakan dimensi spiritualitas kerja kepada karyawannya. Dukungan organisasi sangat diperlukan untuk memelihara spiritualitas kerja yang ada sehingga tujuan organisasi sebagai lembaga filantropi Islam dapat terwujud. Beberapa hal yang perlu diperhatikan salah satunya adalah peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Oleh karenanya perlu adanya pelatihan atau kesempatan melanjutkan Pendidikan untuk pengembangan karir para karyawan.

## Daftar Pustaka (APA 7<sup>th</sup> Edition)

Adi Mulyono, W. (2010). *Hubungan Spitualitas Di Tempat Kerja (STK) Dengan Komitmen Organisasi Perawat Di RSI Fatimah Cilacap* [Thesis]. Universitas Indonesia.

- 
- Armansyah. (2020). Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS). *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Komputer Dan Sains (SAINTEKS)*, 601–606. <https://prosiding.seminar-id.com/index.php/sainteks>
- Ashmos, D. P., & Duchon, R. D. (2000). Spiritual At Work ; Conceptualization and Measures. *Journal Management Inquiry*, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Duchon, Dennis. D. A. P. (2005). Nurturing The Spirit at Work ; Impact on Work Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>
- IDI. (2016). *Penataan Sistem Pelayanan Kesehatan Primer*. Ikatan Dokter Indonesia.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. Dalam *Journal of Business Ethics* (Vol. 94, Nomor 1, hlm. 89–106). <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>
- Khairani, M. (2020). Sikap Karir Pegawai Bank (Studi Pada Komunitas Anti Riba Pekanbaru) [Thesis]. Dalam *Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 465–480. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9507-0>
- Muslim, A. B. (2020). Kesalehan Sosial Melalui Pendidikan Filantropi Islam. *JIEBAR: Journal of Islamic Education: Basic and Applied Research*, 01, 1. <http://e-journal.stit-islamic-village.ac.id/index.php/JIEBAR>
- Nurtjahjanti, H. (2010). Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 27–30. <https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.27-30>
- Nururrosida, I. (2018). *Pengaruh Spiritual Working Place Terhadap Etos Kerja Islami Di Lembaga Zakat Yogyakarta* [Thesis]. Universitas Islam Indonesia.
- Putra, A. G. G., Umar, M. F. R., & Hadi, C. (2019). Kesejahteraan Dan Emosi Karyawan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 4(2), 122. <https://doi.org/10.26858/talenta.v4i2.7693>
- Rachman WHS, S., Zauhar, S., & Saleh, C. (2014). Workplace Spirituality Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya (Studi Pada Fakultas Ilmu Pengetahuan Alam Dan Matematika Serta Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik). *WACANA Jurnal Sosial dan Humaniora*, 17(3).
- Raharjo, S. T. (2002). Manajemen Relawan Pada Organisasi Sosial. *Jurnal Sosiohumaniora*, 4(3), 150–173. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v4i3.5299>
- Rokhmah, D., Nafikadini, I., & Istiaji, E. (2019). *Penelitian Bidang Kualitatif Bidang Kesehatan Masyarakat*. Intimedia.
-

- 
- Rozikan, & Zakiy, M. (2019). Pengaruh Religiusitas Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Etos Kerja Islami Pada Karyawan Lembaga Filantropi. *ISLAMADINA Jurnal Pemikiran Islam*, 20(2), 191–209. <https://doi.org/10.30595/islamadina.voio.4968>
- Saripudin, U. (2016). Filantropi Islam dan Pemberdayaan Ekonomi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 4(2), 165–185. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v4i2.2697>
- Sugiono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1999 Tentang Pengelolaan Zakat.
- Wardani, H. K. (2017). Perilaku Riba Kebiasaan Masyarakat Sesat Tidak Sesuai Prinsip-Prinsip Syariah Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 02(02), 152–156. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- World Population Review. (2024). *Muslim Population by Country 2024*. <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/muslim-population-by-country>
- Yogatama, Leo Agung Ma, & Widyarini, N. (2015). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42(1), 1–14. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6939>