

## **Integrasi Nilai Ketauhidan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja: Studi Literatur pada Lembaga Berbasis Islam**

Siti Pupu Fauziah<sup>1</sup>, Jindan Mafakhir Andalusy<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Pendidikan Islam, [siti.pupu.fauziah@unida.ac.id](mailto:siti.pupu.fauziah@unida.ac.id)

<sup>2</sup>Manajemen Pendidikan Islam, [mafakhirjindan@gmail.com](mailto:mafakhirjindan@gmail.com)

---

### **ABSTRAK**

Ketauhidan sebagai inti dari ajaran Islam diyakini mampu membentuk paradigma kerja yang lebih bermakna, tidak hanya berorientasi pada tujuan duniawi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah yang bernilai spiritual. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana integrasi nilai ketauhidan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam konteks lembaga berbasis Islam. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif, melalui analisis terhadap jurnal ilmiah, artikel, buku, dan sumber terpercaya lainnya. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan nilai ketauhidan mampu memengaruhi budaya organisasi secara positif, membentuk karakter kerja yang dilandasi oleh keikhlasan, tanggung jawab, serta semangat pengabdian. Nilai ini juga terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara lahir dan batin, karena pekerjaan dipahami sebagai sarana untuk meraih ridha Allah SWT, hal ini sejalan dengan teori budaya organisasi OCB. Studi ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam, serta menegaskan pentingnya nilai spiritual dalam menciptakan budaya kerja yang harmonis dan bermakna.

**Kata Kunci:** Ketauhidan, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

### **PENDAHULUAN**

Dalam dunia kerja modern yang penuh tekanan dan tuntutan, kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan (Ainullah, 2025). Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji, fasilitas, dan jenjang karier, tetapi juga oleh faktor internal yang lebih mendalam, seperti makna pekerjaan dan nilai-nilai spiritual yang dianut individu (Widayanthi, 2025). Dalam konteks lembaga berbasis Islam, nilai-nilai keagamaan khususnya nilai ketauhidan memiliki potensi signifikan dalam membentuk persepsi dan sikap individu terhadap pekerjaan yang dijalannya.

Integrasi nilai ketauhidan ini dalam lingkungan kerja tidak sekadar menciptakan suasana religius, tetapi juga dapat memperkuat motivasi intrinsik, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan menumbuhkan makna spiritual dalam pelaksanaan tugas (Masruroh, 2025). Lembaga berbasis Islam yang berhasil menginternalisasikan nilai ketauhidan secara konsisten diyakini mampu menciptakan kultur kerja yang harmonis, penuh integritas, dan memberikan kepuasan kerja yang lebih utuh bagi karyawannya (Samsulbassar, 2018).

Namun demikian, kajian yang secara khusus menyoroiti hubungan antara nilai ketauhidan dan kepuasan kerja masih tergolong terbatas, khususnya dalam konteks lembaga Islam di Indonesia. Salah satunya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yasir, Maulida, dan Jasmi (2022) dalam artikel berjudul "*Pengaruh Nilai-Nilai Islam terhadap Budaya Organisasi*" menyoroiti pentingnya penerapan budaya organisasi yang dibangun atas dasar nilai-nilai Islam. Penelitian ini menegaskan bahwa konsep-konsep seperti tauhid, khilafah, dan keadilan, serta prinsip bekerja sebagai ibadah, memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Para penulis menguraikan bahwa budaya organisasi yang Islami tidak hanya memperkuat sistem nilai kolektif, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung melalui penanaman nilai-nilai moral dan spiritual yang bersifat universal. Sementara itu, penelitian Asiyah (2019) dalam artikelnya "*Etos Kerja dalam Islam*" menjelaskan bahwa etos kerja Islami merupakan refleksi dari nilai-nilai ilahiyah yang tertanam dalam ajaran Islam. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam sikap disiplin, ikhlas, jujur, istiqomah, tanggung jawab, hingga semangat untuk selalu belajar dan melayani. Etos kerja ini diyakini tidak hanya berdampak pada performa kerja, tetapi juga memberikan ketenangan batin dan keberkahan dalam bekerja. Semangat kerja dalam Islam tidak semata-mata ditujukan untuk hasil duniawi, melainkan juga sebagai bentuk ibadah untuk meraih ridha Allah SWT. Kedua artikel ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang di dalamnya

terdapat nilai islam dapat berdampak positive baik itu bagi Perusahaan maupun bagi individu itu sendiri.

Dalam studi ini yang membedakan dengan studi sebelumnya yaitu menitik beratkan nilai ketauhidan untuk meningkatkan kepuasan kerja khususnya di lembaga berbasis islam. Dengan demikian tujuan dari studi ini yaitu untuk mengeksplorasi bagaimana integrasi nilai ketauhidan diterapkan dalam lingkungan kerja lembaga berbasis Islam, serta bagaimana pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (*library research*) (Yuliani, 2018). Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak dilakukan secara langsung di lapangan, melainkan melalui penelaahan mendalam terhadap berbagai literatur yang relevan. Sumber data dalam penelitian ini meliputi jurnal ilmiah, artikel, buku referensi, serta berita dan dokumen resmi yang membahas topik terkait nilai ketauhidan, kepuasan kerja, dan budaya kerja di lembaga berbasis Islam. Pemilihan sumber dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan tingkat relevansi, kredibilitas, serta keterkinian data.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan menelaah secara sistematis isi dari dokumen dan literatur untuk mengidentifikasi tema-tema utama, mengklasifikasikan temuan penting, dan menyusun interpretasi yang relevan dengan fokus penelitian (Asfar, & Taufan, 2019). Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk menghasilkan pemahaman teoritis dan konseptual mengenai bagaimana integrasi nilai ketauhidan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, khususnya dalam konteks lembaga berbasis Islam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelaahan terhadap berbagai literatur, artikel ilmiah, dan sumber-sumber terpercaya lainnya, ditemukan bahwa integrasi nilai ketauhidan dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja, terutama pada lembaga yang berbasis Islam (Ma'rifah, 2018). Nilai ketauhidan, sebagai inti dari ajaran Islam, menempatkan Allah SWT sebagai pusat orientasi hidup dan bekerja. Hal ini menciptakan paradigma kerja yang bukan semata-mata bersifat materialistik, tetapi juga bernilai ibadah, bermakna, dan berorientasi pada akhirat. Dalam berbagai sumber, nilai ini tercermin melalui kesadaran spiritual karyawan bahwa pekerjaan adalah bentuk pengabdian kepada Tuhan, bukan semata kepada atasan atau institusi (Putri, Nahya, & Inasyah, 2025). Kesadaran ini melahirkan keikhlasan, tanggung jawab, kejujuran, dan ketekunan yang tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Smith, Organ dan Near pada tahun 1983 yaitu *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* adalah perilaku individu yang dilakukan secara sukarela tanpa mengharap reward dari organisasi/perusahaan (Diana, 2012). Perilaku OCB ini dapat dimiliki oleh individu yang memiliki kesadaran spiritual dan menjunjung nilai ketauhidan.

Beberapa studi sebelumnya juga menegaskan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam organisasi, termasuk ketauhidan, secara tidak langsung mampu menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan mendukung (Nursita, Hasbiyah, & Purnomo, 2024). Budaya kerja yang Islami mengedepankan nilai-nilai moral dan spiritual, seperti amanah, kerja keras, disiplin, dan rasa syukur, yang menjadi fondasi penting dalam membentuk kepuasan batin karyawan. Nilai ketauhidan juga memotivasi individu untuk bekerja dengan kesungguhan karena meyakini bahwa setiap amal akan mendapatkan ganjaran dari Allah SWT, bukan hanya dari manusia (Mardiah, 2017). Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya diukur dari aspek

lahiriah seperti gaji dan fasilitas, tetapi juga dari rasa tenang, damai, dan bermakna dalam bekerja.

Selain itu, dalam konteks lembaga berbasis Islam, nilai ketauhidan diintegrasikan melalui berbagai pendekatan kelembagaan seperti penguatan visi-misi spiritual, pembinaan akhlak karyawan, dan penciptaan lingkungan kerja yang bernuansa religius. Lembaga yang menerapkan pendekatan ini terbukti lebih efektif dalam membangun loyalitas, menurunkan tingkat stres kerja, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori-teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa makna dan nilai spiritual berperan penting dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan (Firdaus, 2016). Dengan demikian, nilai ketauhidan tidak hanya relevan dalam konteks keagamaan, tetapi juga sangat aplikatif dalam manajemen sumber daya manusia modern, khususnya dalam meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan batin para pekerja di lembaga berbasis Islam.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa integrasi nilai ketauhidan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, khususnya di lembaga-lembaga berbasis Islam. Nilai ketauhidan yang menempatkan Allah sebagai pusat orientasi hidup mampu membentuk kesadaran spiritual individu dalam bekerja, sehingga pekerjaan tidak lagi dipandang semata sebagai kewajiban duniawi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah. Hal ini melahirkan sikap kerja yang dilandasi oleh keikhlasan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan ketulusan, yang pada akhirnya menciptakan kepuasan kerja yang lebih menyeluruh, baik secara lahiriah maupun batiniah.

Penerapan nilai ketauhidan dalam lingkungan kerja juga terbukti mampu membentuk budaya organisasi yang harmonis, integratif, dan bermakna. Lembaga berbasis Islam yang konsisten menginternalisasi nilai-nilai tauhid dalam sistem kerja

dan pembinaan sumber daya manusianya memiliki potensi besar dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan spiritual. Oleh karena itu, nilai ketauhidan bukan hanya relevan secara teologis, tetapi juga strategis untuk diimplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan dan berorientasi akhirat.

## REFERENSI

- Ainullah, M. (2025). Urgensi Pemeliharaan Tenaga Kerja di Lembaga Pendidikan. *Nazzama: Journal of Management Education*, 4(2), 62-72.
- Aisyah, B. N. (2019). Etos Kerja Dalam Islam. *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1).
- Yasir, M., & Maulida, N. (2022). Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi. *Langgas: Jurnal Studi Pembangunan*, 1(1), 26-30.
- Asfar, I. T., & Taufan, I. (2019). Analisis naratif, analisis konten, dan analisis semiotik (Penelitian kualitatif). no. January, 1-13.
- Diana, I. N. (2012). Organizational citizenship behavior (ocb) dalam islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(2), 141-148.
- Mardiah, A. (2017). Pengaruh Etika Islam Terhadap Etos Kerja Penenun Songket Palembang (Doctoral dissertation, University of Malaya (Malaysia).
- Firdaus, I. H. (2016). Integrasi nilai Islam dalam pembelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) di MI Miftahul Huda Turen Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ma'rifah, D. (2018). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Di Yayasan Al Huda Kebumen. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 1(2).
- Masruroh, L. (2025). Peran Nilai-Nilai Islam dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. *CERDAS-Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1-14.

- Nursita, S. F. N., Hasbiyah, D., & Purnomo, A. M. (2024). Analisis peran komunikasi interpersonal dalam lingkaran pertemanan terhadap peningkatan kinerja karyawan di UIGO Studio. *Karimah Tauhid*, 3(4), 5092-5101.
- Putri, N. W. W., Nahya, N., & Inasyah, T. P. (2025). Etika dan Spiritualitas dalam Teori Produksi Ekonomi Islam Menuju Produktivitas Berkelanjutan. *JURNAL ILMIAH EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 2(4), 131-142.
- Samsulbassar, A. (2018). Eksistensi Pondok Pesantren Berbasis Tarekat dalam Era Global dan Digital. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 3(1), 1-10.
- Widayanthi, D. G. C. (2025). *From People To People: Peran Kepemimpinan Pelayan, Spiritualitas Tempat Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pendidikan Tinggi*. Deepublish.
- Yuliani, W. (2018). Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling. *QUANTA: Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 2(2), 83-91.