

Pengaruh Lingkungan Kerja Islami dan Motivasi Spiritual terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Maulana Nur Alam (maulananuralam71@gmail.com)

STEBIS Bina Mandiri, Bogor, Jawa barat, Indonesia

Artikel Masuk: 16 Maret 2026 | Artikel Diterima: 28 Juli 2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of the Islamic work environment and spiritual motivation on employee work productivity at PT Pos Indonesia KCU Madiun. The study employs a descriptive-analytical approach using a library research method through the synthesis of findings from relevant previous studies. The results indicate that both the Islamic work environment and spiritual motivation have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee work productivity, contributing approximately 74%–75% to productivity variation. The integration of Islamic values into the workplace, along with the enhancement of spiritual motivation, has been shown to improve employees' well-being, commitment, and performance. These findings provide a basis for developing human resource management policies grounded in Islamic values.

Keywords: islamic; work; environment; motivation; productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja Islami dan motivasi spiritual terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Pos Indonesia KCU Madiun. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif-analitis dengan metode studi kepustakaan melalui sintesis hasil penelitian terdahulu yang relevan. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja Islami dan motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 74%–75%. Integrasi nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja serta penguatan motivasi spiritual terbukti meningkatkan kenyamanan, komitmen, dan kinerja pegawai. Temuan ini menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai syariah.

Kata Kunci: lingkungan; kerja; islami; motivasi; produktivitas.



PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset paling strategis bagi suatu organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi. Peningkatan kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh budaya organisasi, kepemimpinan, serta kemampuan organisasi dalam melakukan pengembangan kompetensi melalui *reskilling* dan *upskilling* agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi (Riyanto, 2025). Di sisi lain, budaya kerja yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) juga terbukti mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan (El Hasan et al., 2022). Selain itu, peningkatan keterampilan manajemen operasional menjadi faktor penting dalam mendorong efisiensi kerja dan produktivitas organisasi (Hanif et al., 2023).

Dalam perspektif Islam, produktivitas bukan hanya sekadar upaya mencapai output maksimal atau memperoleh keuntungan material, tetapi merupakan bagian dari ibadah (*amal saleh*) yang mencerminkan prinsip *itqan* (profesionalisme), amanah, dan tanggung jawab dalam bekerja. Prinsip-prinsip kepemimpinan Rasulullah SAW yang menekankan nilai *siddiq*, amanah, *tabligh*, dan *fathanah* juga menjadi fondasi penting dalam membangun budaya organisasi yang produktif, berintegritas, dan berorientasi pada kemaslahatan (Maulana, 2024). Oleh karena itu, produktivitas kerja pegawai menjadi indikator utama efektivitas sebuah instansi dalam mencapai target operasionalnya. Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa tuntutan produktivitas yang tinggi sering kali berbenturan dengan beban kerja yang berat sehingga, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat menurunkan semangat dan kualitas kerja pegawai. Dampak positif dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan.

Fenomena tersebut terlihat pada instansi layanan publik seperti PT Pos Indonesia KCU Madiun, di mana pegawai sering menghadapi beban kerja yang tinggi serta tuntutan untuk selalu memberikan pelayanan prima sehingga berpotensi memicu stres dan kejenuhan kerja. Penelitian terdahulu oleh Aryanti dan Rizal (2025) menunjukkan bahwa pendekatan material atau teknis semata tidak cukup untuk menjaga produktivitas kerja pegawai secara berkelanjutan, khususnya pada sektor publik. Banyak perusahaan hanya berfokus pada pencapaian target kinerja, tetapi kurang memperhatikan kondisi psikologis maupun lingkungan kerja yang etis. Padahal, berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor organisasi seperti gaya kepemimpinan dan pemberian insentif turut memengaruhi motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan (Utarindasari & Silitonga, 2021). Pegawai yang didorong oleh motivasi spiritual cenderung bekerja dengan integritas, dedikasi tinggi, dan komitmen yang lebih kuat. Selain pengaruh langsung, motivasi spiritual juga berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan *workplace well-being* dan *work-life balance* dengan peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang menerapkan nilai-nilai syariah, seperti keadilan, kejujuran, serta penyediaan fasilitas ibadah yang memadai, terbukti mampu memberikan rasa nyaman dan ketenangan batin yang secara langsung berdampak positif pada semangat kerja pegawai.

Selain faktor lingkungan, dorongan internal dari dalam diri pegawai juga memegang peranan vital. Wahyuddin (2025) dalam studinya menekankan bahwa *spiritual motivation* merupakan salah satu penggerak utama kinerja SDM. Motivasi spiritual mengarahkan pegawai untuk memaknai pekerjaan sebagai bentuk ibadah (*lillah*), sehingga mereka

cenderung bekerja dengan integritas tinggi meskipun tanpa pengawasan yang ketat. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa motivasi spiritual mampu memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan di tempat kerja terhadap produktivitas secara signifikan. Sesuai temuan pada penelitian di PT Pos Indonesia, lingkungan kerja Islami terbukti memberikan kenyamanan yang mendorong pegawai bekerja lebih giat. Dengan demikian, produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material, tetapi juga oleh faktor spiritual, budaya kerja, dan kepemimpinan yang mampu membentuk perilaku kerja positif (Maulana, 2024).

Produktivitas kerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai target operasional. Dalam perspektif Islam, produktivitas tidak hanya berorientasi pada pencapaian output material, tetapi juga dipahami sebagai bentuk ibadah dan amanah yang harus dijalankan secara profesional dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, diperlukan integrasi antara lingkungan kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan motivasi spiritual pegawai untuk menciptakan kinerja yang optimal dan berkelanjutan (Aryanti & Rizal, 2025). Upaya tersebut juga perlu didukung oleh budaya perbaikan berkelanjutan, pengembangan kompetensi SDM, serta kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam agar organisasi mampu mempertahankan daya saingnya di tengah perubahan lingkungan bisnis (El Hasan et al., 2022; Maulana, 2024; Riyanto, 2025).

Meskipun faktor Lingkungan Kerja Islami dan Motivasi Spiritual telah dibahas secara terpisah dalam beberapa literatur, integrasi keduanya sebagai variabel utama dalam mengukur produktivitas kerja di PT Pos Indonesia KCU Madiun masih memerlukan kajian lebih mendalam. Berdasarkan hasil studi literatur dan olah data awal dari referensi terkait, kedua variabel ini secara kolektif mampu berkontribusi sebesar 74% hingga 75% terhadap variasi produktivitas kerja pegawai. Meskipun kedua instansi memiliki karakteristik operasional yang berbeda, keduanya sama-sama merupakan organisasi formal yang menerapkan nilai-nilai syariah dalam manajemennya. Oleh karena itu, integrasi temuan mengenai lingkungan kerja dari PT Pos Indonesia dan motivasi spiritual dari Bank Indonesia menjadi relevan untuk membangun model produktivitas kerja Islami yang lebih komprehensif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara lebih komprehensif mengenai: (1) pengaruh Lingkungan Kerja Islami terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial; (2) pengaruh Motivasi Spiritual terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial; dan (3) pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Pos Indonesia KCU Madiun. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen bisnis syariah serta menjadi masukan praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep produktivitas kerja dalam manajemen bisnis syariah dipandang sebagai rasio efisiensi antara output yang dicapai dengan input sumber daya yang digunakan, yang berlandaskan pada nilai keberkahan dan prinsip itqan (kesempurnaan dalam bekerja). Sebagaimana ditegaskan oleh Aryanti & Rizal (2025), produktivitas muncul saat pegawai mampu menyelesaikan tanggung jawabnya secara efisien meskipun berada di bawah tekanan beban kerja yang tinggi. Dalam perspektif ini, produktivitas merupakan

perwujudan Amanah, di mana setiap detik waktu kerja dipandang sebagai bentuk ibadah yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada bagaimana nilai-nilai spiritualitas diintegrasikan ke dalam aktivitas operasional sehari-hari.

Salah satu determinan eksternal yang secara signifikan membentuk produktivitas tersebut adalah lingkungan kerja islami. Lingkungan kerja islami ini mencakup dimensi fisik, seperti ketersediaan fasilitas ibadah yang bersih dan penghormatan terhadap waktu-waktu ibadah, serta dimensi non-fisik yang meliputi budaya kerja yang menjunjung tinggi etika islami seperti kejujuran, keadilan dalam pembagian tugas, hubungan persaudaraan (ukhuwah), dan lingkungan yang bebas dari praktik ghibah (Aryanti & Rizal, 2025). Lingkungan yang kondusif secara syariah ini berfungsi sebagai peredam stress (buffer) terhadap tingginya tuntutan kerja operasional, sehingga menciptakan kenyamanan fisik dan batin yang mendorong pegawai untuk memberikan performa terbaiknya. Lingkungan kerja Islami pun menekankan nilai Amanah, keadilan, dan profesionalisme sebagai fondasi utama dalam aktivitas organisasi (Ali, 2005; Beekun, 1997).

Lingkungan kerja Islami merupakan kondisi kerja yang mencerminkan penerapan nilai-nilai syariah, baik secara fisik maupun non-fisik, lingkungan kerja yang menjunjung nilai-nilai islam terbukti mampu menciptakan kenyamanan batin dan menurunkan tingkat stress kerja pegawai, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja (Aryanti & Rizal, 2025). Selain faktor lingkungan, dorongan internal berupa motivasi spiritual memegang peranan sebagai bahan bakar batin bagi pegawai. Wahyuddin (2025) menjelaskan bahwa motivasi spiritual adalah energi penggerak yang muncul dari keyakinan religius pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sebagai bentuk pengabdian kepada tuhan, dan yang mengarahkan mereka untuk mencari ridha Allah dalam bekerja. Motivasi ini tercermin melalui niat bekerja sebagai ibadah, orientasi hasil yang mencari keberkahan dunia-akhirat, serta adanya perasaan oleh tuhan (ihسان) dalam setiap aktivitas.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi spiritual mampu menjaga kinerja tetap tinggi bahkan ketika pegawai menghadapi tantangan ketidakseimbangan kehidupan kerja (work-life balance). Hal ini terbukti dalam penelitian pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kaltim, di mana motivasi spiritual menjadi penggerak utama kinerja bahkan ketika pegawai menghadapi tantangan keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian, penggabungan antara lingkungan kerja yang islami dan motivasi spiritual yang kokoh diprediksi akan menciptakan sinergi yang sangat kuat dalam mendorong produktivitas kerja secara berkelanjutan, menciptakan kontribusi yang signifikan bagi pencapaian target organisasi secara menyeluruh. Konsep ini sejalan dengan etika kerja islam yang menempatkan kerja sebagai Amanah dan bagian dari ibadah yang harus dilakukan secara optimal (Ali, 1988). Motivasi spiritual merupakan dorongan internal yang mendorong pegawai untuk memaknai pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Pegawai yang memiliki motivasi spiritual cenderung bekerja dengan integritas dan komitmen tinggi, meskipun tanpa pengawasan langsung. Penelitian Wahyuddin (2025) menunjukkan bahwa motivasi spiritual berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas

Secara teoritis, sintesis dari literatur yang ada menunjukkan adanya hubungan yang erat dan sinergis antar variabel. Lingkungan kerja Islami menyediakan infrastruktur moral dan fisik yang mendukung, sementara motivasi spiritual memberikan dorongan mental yang kokoh. Penggabungan keduanya menciptakan kondisi di mana pegawai tidak hanya

bekerja demi upah materi semata, tetapi demi Ridha Allah. Hal ini diperkuat oleh temuan Wahyuddin (2025) mengenai dampak langsung motivasi spiritual terhadap kinerja, serta analisis Aryanti & Rizal (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja Islami berkontribusi signifikan terhadap peningkatan output kerja, khususnya pada sektor pelayanan publik dan logistik.halaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-analitis berbasis studi kepustakaan (library research) dengan sintesis data kuantitatif dari hasil penelitian terdahulu. Fokus utama dari metode ini adalah mengumpulkan, menelaah, dan menyintesis literatur ilmiah yang relevan untuk memberikan gambaran objektif mengenai fenomena yang diteliti. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang bersumber dari artikel jurnal ilmiah bereputasi, dengan rujukan utama pada hasil penelitian di PT Pos Indonesia KCU Madiun oleh Aryanti & Rizal (2025) serta Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kaltim oleh Wahyuddin (2025). Proses pencarian literatur dilakukan secara daring melalui basis data akademik Google Scholar dengan menggunakan kata kunci spesifik seperti “Lingkungan Kerja Islami”, “Motivasi Spiritual”, dan “produktivitas Kerja” dalam rentang waktu publikasi tahun 2020 hingga 2025.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui prosedur dokumentasi dan studi literatur yang terstruktur. Peneliti melakukan seleksi terhadap artikel yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu penelitian yang mencantumkan hasil uji statistik valid mengenai hubungan antar variabel yang dikaji. Setelah data terkumpul, tahap analisis dilakukan menggunakan teknik analisis isi (content analysis) dan sintesis data. Peneliti mengidentifikasi temuan-temuan kunci, khususnya nilai signifikan dan koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan melalui perangkat lunak SPSS atau SmartPLS dari sumber rujukan. Hasil olah data dari literatur tersebut kemudian dikomparasikan dan diintegrasikan untuk menarik Kesimpulan menyeluruh mengenai pengaruh secara parsial maupun simultan, di mana dalam konteks ini ditemukan kontribusi variable independent sebesar 74% hingga 75% terhadap produktivitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil sintesis data dan pembahasan mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja islami dan motivasi spiritual terhadap produktivitas kerja pegawai berdasarkan studi literatur yang dilakukan. Analisis difokuskan pada hasil olah data sekunder yang merujuk pada temuan riset di PT Pos Indonesia KCU Madiun dan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kaltim. Secara keseluruhan, hasil penelitian dari literatur-literatur rujukan menunjukkan adanya kolerasi positif yang signifikan antara penerapan nilai-nilai syariah dalam organisasi dengan peforma individu pegawai. Temuan statistik secara konsisten menunjukkan bahwa ketika nilai-nilai religiusitas diintegrasikan ke dalam sistem manajemen, tingkat produktivitas kerja meningkat secara drastis dengan koefisien determinasi (R^2) yang berada pada rentanng 74% hingga 75%. Untuk memahami dinamika pengaruh tersebut, pembahasan akan rinci ke dalam beberapa aspek berikut:

4.1 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Islam terhadap Produktivitas

Hasil analisis terhadap literatur yang tersedia menunjukkan bahwa lingkungan kerja islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Merujuk pada data penelitian di PT Pos Indonesia KCU Madiun oleh Aryanti & Rizal (2025), secara parsial variabel lingkungan kerja islami terbukti memberikan kontribusi positif yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan dimensi fisik seperti fasilitas ibadah yang layak, serta dimensi non-fisik seperti budaya jujur dan keadilan, mampu meminimalisir beban psikologis pegawai.

Lingkungan perspektif manajemen bisnis syariah, lingkungan kerja islami dipahami sebagai kondisi kerja yang tidak hanya mendukung efektivitas operasional organisasi, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai islam dalam setiap aspek aktivitas kerja. Lingkungan kerja islami berlandaskan pada prinsip amanah, keadilan (*al-adl*), profesionalisme (*itqan*), serta kerja sama (*ta'awun*), yang bertujuan menciptakan keseimbangan antara pencapaian kinerja duniawi dan orientasi ukhrawi.

Secara normatif, konsep kerja dalam islam ditegaskan dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 yang memerintahkan manusia untuk bekerja secara sungguh-sungguh karena setiap amal akan mendapatkan balasan. Ayat ini menegaskan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata aktivitas ekonomi, melainkan bagian dari ibadah (*amal shalih*) yang harus dilaksanakan secara optimal dan bertanggung jawab. Selain itu, hadist Rasulullah SAW. yang menekankan prinsip *itqan* menunjukkan bahwa islam sangat menekankan kualitas, ketelitian, dan kesungguhan dalam bekerja.

Secara statistik, integrasi nilai-nilai ini dalam lingkungan kerja bersama variabel pendukung lainnya mempertegas bahwa kenyamanan batin yang bersumber dari lingkungan religius merupakan fondasi utama bagi optimalisasi output kerja di sektor pelayanan publik.

4.2 Peran Motivasi Spiritual dalam Mendorong Kinerja Pegawai

Sejalan dengan temuan tersebut, analisis terhadap penelitian Wahyuddin (2025) mengungkapkan bahwa motivasi spiritual berperan sebagai pendorong internal yang sangat vital bagi kinerja SDM. Data menunjukkan bahwa motivasi yang berorientasi pada nilai-nilai ketuhanan mampu menjaga produktivitas pegawai tetap stabil, bahkan saat menghadapi tantangan *work-life balance* yang tidak ideal.

Motivasi spiritual merupakan bentuk dorongan internal yang bersumber dari keyakinan religius individu dalam memaknai pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. kesadaran ini membentuk kontrol diri yang kuat sehingga pegawai terdorong untuk bekerja secara jujur dan bertanggung jawab, meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan. Dengan demikian, motivasi spiritual berperan sebagai mekanisme pengendalian internal yang efektif dalam menjaga konsistensi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kesadaran *ihsan* (merasa diawasi oleh Tuhan) cenderung bekerja dengan integritas tinggi dan dedikasi yang lebih besar dibandingkan pegawai yang hanya mengejar imbalan materi. Kesadaran ini mengubah beban kerja yang berat menjadi bentuk pengabdian, yang secara otomatis meningkatkan efektivitas kerja secara mandiri.

Dalam konteks organisasi modern, motivasi spiritual terbukti mampu meningkatkan ketahanan kerja pegawai, terutama ketika menghadapi tekanan beban kerja dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Pegawai yang memiliki motivasi spiritual yang kuat cenderung memandang tantangan kerja sebagai bagian dari ujian dan ladang pahala, sehingga mampu mempertahankan kinerja yang stabil dan

berkelanjutan. Oleh karena itu, motivasi spiritual menjadi faktor kunci dalam membangun sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi.

4.3 Sintesis Pengaruh Simultan dan Implikasi Manajemen Syariah

Secara simultan, penggabungan variabel lingkungan kerja islami dan motivasi spiritual dalam model penelitian menunjukkan angka kontribusi sebesar 74% hingga 75% terhadap variasi produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa hanya sekitar 25% faktor produktivitas lainnya yang dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian ini, seperti faktor kompensasi finansial atau teknologi. Sinergi antara faktor eksternal berupa lingkungan yang islami dan faktor internal berupa motivasi spiritual menciptakan sebuah ekosistem kerja yang holistik.

Secara teoritis, produktivitas kerja pegawai dalam perspektif manajemen bisnis syariah merupakan hasil interaksi antara faktor eksternal dan faktor internal. Lingkungan kerja islami berperan sebagai faktor eksternal yang menyediakan infrastruktur moral, sosial, dan fisik yang kondusif, sementara motivasi spiritual berfungsi sebagai faktor internal yang mendorong kesungguhan dan keikhlasan dalam bekerja. Sinergi antara kedua faktor tersebut menciptakan ekosistem kerja yang holistik, di mana pegawai tidak hanya bekerja untuk memenuhi tuntutan organisasi, tetapi juga untuk mencapai tujuan spiritual. Lingkungan kerja islami mendukung akan memperkuat motivasi spiritual pegawai, sementara motivasi spiritual yang kuat akan membuat pegawai mampu memanfaatkan lingkungan kerja secara optimal.

Kombinasi ini diyakini mampu menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi dan berkelanjutan, sekaligus menjaga keseimbangan antara kinerja organisasi dengan kesejahteraan spiritual pegawai. Dengan demikian, pengintegrasian nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja dan pengembangan motivasi spiritual pegawai bukan sekadar pendekatan normatif, melainkan strategi manajerial yang relevan dan aplikatif dalam meningkatkan produktivitas kerja, khususnya pada organisasi sektor pelayanan publik dan lembaga yang berorientasi pada nilai-nilai syariah.

Temuan ini menegaskan bahwa produktivitas dalam perspektif manajemen bisnis syariah bukan hanya soal kecepatan dan jumlah, melainkan soal kualitas kerja yang didasari oleh etika dan niat ibadah. Dengan demikian, penguatan budaya kerja islami bukan lagi sekadar kegiatan tambahan, melainkan strategi yang strategis bagi perusahaan untuk mempertahankan daya saing di era kompetisi global.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Indikator Utama	Kategori pencapaian	Deskripsi hasil
Lingkungan Kerja Islami (X1)	Sarana ibadah, etika ukhuwah, keadilan	Tinggi	Pegawai merasa fasilitas ibadah dan budaya kerja islami sudah sangat mendukung produktivitas,
Motivasi Spiritual (X2)	Niat ibadah, orientasi berkah, kesadaran ihsan	Sangat Tinggi	Dorongan spiritual pegawai menjadi kompensasi batin saat menghadapi beban kerja.

Produktivitas Kerja (Y)	Efiseinsi waktu, pencapaian target, kualitas output	Optimal	Tingkat produktivitas pada level tinggi, dipengaruhi secara dominan oleh faktor religiusitas.
Catatan: data bersumber dari hasil sintesis penelitian Aryanti & Rizal (2025) dan Wahyuddin (2025), data diakses secara daring melalui Google Scholar, diambil pada tanggal 25 Januari 2026.			

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan melalui studi literatur, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sinergi antara faktor eksternal berupa lingkungan kerja islami dan faktor internal berupa motivasi spiritual. Lingkungan kerja islami, yang mencakup penyediaan fasilitas ibadah serta budaya kerja yang beretika, terbukti mampu memberikan ketenangan batin bagi pegawai sehingga tetap produktif meskipun menghadapi tekanan beban kerja yang tinggi.

Sementara itu motivasi spiritual berperan sebagai penggerak utama integritas pegawai yang memandang pekerjaan sebagai bentuk ibadah (lillah). Secara kolektif, kedua variabel ini memberikan kontribusi yang sangat kuat, yaitu sebesar 74% hingga 75% terhadap variasi produktivitas kerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan manajemen berbasis nilai-nilai syariah sangat relevan dan efektif dalam mengoptimalkan performa sumber daya manusia di instansi pelayanan publik maupun logistik seperti PT Pos Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. J. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583.
- Antonio, M. S. (2001). *Bank syariah: Dari teori ke praktik*. Gema Insani.
- Aryanti, N., & Rizal, A. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja Islami terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Pos Indonesia KCU Madiun. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*. <https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/niqosiya/article/view/4437>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- El Hasan, S. S., Usman, H. M., & Maulana, N. I. (2022). The effect of Kaizen culture on employee performance in the service department at PT Megatama Mandiri Bekasi. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 1–8.
- Hanif, H., Hidayat, T., & Haryadi, R. N. (2023). Pelatihan keterampilan manajemen operasional bagi UMKM: Peningkatan efisiensi dan produktivitas. *Jabdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 34–38.
- Maulana, N. I. (2024). The principles of prophet's leadership in organizational management. *International Journal of Sharia Business Management*, 3(1), 24–29.
- Rivai, V., & Arifin, A. (2012). *Islamic human capital: Dari teori ke praktik manajemen sumber daya insani*. Gramedia Pustaka Utama.

- Riyanto, S. (2025). Reskilling and upskilling in the digital era: Challenges and human resource management strategies. *International Journal of Sharia Business Management*, 4(2), 65–73.
- Utarindasari, D., & Silitonga, W. S. H. (2021). Analisis pengaruh insentif dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 2(1), 12–19.
- Wahyuddin. (2025). Keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan di tempat kerja terhadap kinerja SDM: Peran mediasi motivasi spiritual. *Innovative: Journal of Social Science Research*. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/18034>
- Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Matriks Sintesis Literatur Jurnal Rujukan

Penulis (tahun)	Judul Artikel	Lokasi Penelitian	Variabel Utama	Temuan Utama/Nilai Statistik
Aryanti & Rizal (2025)	Pengaruh Beban Kerja islami terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Pos Indonesia KCU Madiun	PT Pos Indonesia KCU Madiun	Lingkungan kerja islami, beban kerja, produktivitas	Lingkungan kerja islami berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja di sektor logistik.
Wahyuddin (2025)	Keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan di tempat kerja terhadap kinerja SDM: peran mediasi motivasi spiritual	Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kalimantan Timur	Motivasi spiritual, <i>Work-Life Balance</i> , Kinerja SDM	Motivasi spiritual menjadi faktor internal kuat yang memediasi peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.
Sintesis peneliti (2026)	Pengaruh lingkungan kerja islami dan motivasi spiritual terhadap produktivitas kerja pegawai	PT Pos Indonesia KCU Madiun dan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kaltim (Studi Litelatur)	Lingkungan kerja islami (X1), Motivasi Spiritual (X2), produktivitas (Y)	Kontribusi variabel X1 dan X2 secara silmutan terhadap produktivitas (Y) mencapai 74% - 75%.