

REHUMANISASI BISNIS BERKELANJUTAN

Ina Ratnamiasih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan

E-mail: inaratnamiasih@unpas.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengusulkan kerangka konseptual mengenai pendekatan dalam bisnis berkelanjutan dengan perspetif Islam dengan integrasi kesejahteraan fisik dan spiritual manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual kualitatif dengan metode studi pustaka terhadap berbagai literatur mengenai bisnis berkelanjutan, spiritualitas kerja, dan *maqashid syariah*. Analisis dilakukan melalui proses identifikasi konsep, kategorisasi tema, evaluasi kritis, integrasi teori, dan penyusunan model konseptual. Temuan penelitian menunjukkan bahwa praktik bisnis berkelanjutan modern masih berorientasi pada manusia sebagai aset produktif yang memiliki kebutuhan material dan emosional semata. Penelitian ini mengusulkan konsep Bisnis Berkelanjutan dengan memperhatikan manusia secara holistik yang terdiri atas keberlanjutan ekonomi, keberlanjutan lingkungan, keberlanjutan manusia secara fisik dan secara spiritual. Kerangka ini diharapkan dapat memperluas pemahaman mengenai keberlanjutan manusia secara lebih utuh melalui keseimbangan antara kebutuhan material, emosional, dan spiritual dalam organisasi modern.

Kata Kunci: bisnis berkelanjutan; spiritual manusia, *maqasid syariah*

PENDAHULUAN

Dinamika lingkungan bisnis global saat ini menunjukkan berbagai permasalahan yang semakin kompleks. Perubahan iklim, kerusakan lingkungan, ketimpangan sosial, krisis etika, hingga meningkatnya gangguan kesehatan mental pada pekerja menjadi tantangan besar bagi organisasi khususnya bisnis saat ini. Perusahaan tidak lagi hanya dituntut menghasilkan keuntungan secara ekonomi, namun juga bertanggung jawab terhadap keberlanjutan sosial dan lingkungan. Oleh karena itu, konsep bisnis berkelanjutan semakin berkembang dalam kajian manajemen modern (Dyllick & Muff, 2016; Hermelingmeier & von Wirth, 2021; Derksen & Mithöfer, 2022).

Konsep keberlanjutan pada awalnya diperkenalkan melalui Laporan Brundtland (1987) yang mendefinisikan pembangunan berkelanjutan sebagai upaya memenuhi kebutuhan generasi masa kini tanpa mengurangi kemampuan generasi mendatang dalam memenuhi kebutuhannya. Dalam praktik bisnis, keberlanjutan tidak hanya sebagai perlindungan terhadap lingkungan, tetapi juga mencakup aspek ekonomi, sosial, etika, dan ekologi

(Bansal & DesJardine, 2014). Salah satu kerangka yang paling banyak digunakan adalah *Triple Bottom Line* (TBL) yang diperkenalkan oleh Elkington (1997). Konsep tersebut menekankan keseimbangan antara *profit*, *planet*, dan *people*. Aspek *profit* berkaitan dengan keberlanjutan ekonomi organisasi, aspek *planet* berhubungan dengan tanggung jawab ekologis, sedangkan aspek *people* menitikberatkan pada kesejahteraan manusia.

Walaupun pendekatan TBL telah diimplementasikan secara luas dalam pelaporan keberlanjutan dan praktik ESG (*Environmental, Social, and Governance*), aspek manusia sering dipersepsikan secara terbatas melalui indikator material dan emosional seperti kompensasi, keselamatan kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja (Wiyono et al., 2025). Pendekatan tersebut belum sepenuhnya mampu memahami manusia sebagai makhluk yang memiliki dimensi spiritual. Laporan WHO pada tahun 2019 menunjukkan peningkatan *burnout*, tekanan emosional, kesepian, kecemasan, dan hilangnya makna kerja pada pekerja di berbagai negara. *Burnout* bahkan menjadi fenomena yang muncul akibat stres kronis di tempat kerja. Temuan serupa juga disampaikan pada laporan Gallup (2026) yang menunjukkan rendahnya keterikatan emosional karyawan walaupun perusahaan telah menyediakan berbagai fasilitas dan perbaikan kompensasi. Dari sudut pandang spiritual, kondisi tersebut menunjukkan bahwa banyak organisasi masih mengelola sumber daya manusia secara fisik dan emosional saja, belum menyentuh kebutuhan spiritual manusia secara mendalam.

Dalam praktik manajemen modern, pekerja sering diposisikan sebagai aset produktif semata. Padahal manusia memiliki dimensi emosional, intelektual, moral, dan spiritual yang saling terintegrasi (Fry & Slocum, 2008; Arevalo Eusebio, 2018). Posisi pekerja yang hanya menjadi aset produktif telah mengakibatkan organisasi mampu memperoleh keuntungan finansial, tetapi juga menimbulkan tekanan psikologis dan kekosongan spiritual bagi pekerja. Situasi ini menimbulkan paradoks karena bisnis yang seharusnya berorientasi pada kesejahteraan manusia justru dapat merusak kondisi jiwa manusia itu sendiri.

Islam memandang manusia sebagai makhluk yang terdiri atas dimensi jasmani dan rohani. Kesejahteraan manusia tidak hanya diukur berdasarkan pencapaian ekonomi, tetapi juga melalui kualitas moral dan spiritual yang terhubung dengan Tuhan (Mais et al., 2026). Al-Quran menjelaskan bahwa ketenangan hidup tidak hanya berasal dari pemenuhan kebutuhan material, melainkan juga dari pemenuhan kebutuhan spiritual (Al Quran Surat 13:28).

Dalam perspektif Islam, bekerja merupakan bagian dari ibadah dan bentuk tanggung jawab moral manusia (Al Quran Surat 9:105). *Maqashid*

syariah menempatkan perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta sebagai dasar kesejahteraan manusia yang utuh (Sutisna, 2020). Oleh karena itu, bisnis tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga harus menjaga martabat, moralitas, dan spiritualitas manusia. Berdasarkan pemikiran tersebut, penelitian ini menawarkan konsep Rehumanisasi Bisnis Berkelanjutan yang menempatkan keberlanjutan manusia secara fisik dan spiritual sebagai bagian penting dalam keberlanjutan organisasi.

Kajian mengenai bisnis berkelanjutan terus mengalami perkembangan seiring meningkatnya kompleksitas persoalan pada bisnis modern. Salah satu faktor penting dalam keberlanjutan organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia. Selama ini, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan lebih banyak diarahkan pada aspek material, dan emosional seperti kompensasi, keamanan kerja, keterlibatan, serta kepuasan kerja (Handetan, 2025). Walaupun aspek tersebut penting, pendekatan tersebut belum mampu menjawab kebutuhan spiritual manusia yang lebih mendalam (Kavindya et al., 2025).

Sebagian besar penelitian mengenai keberlanjutan sumber daya manusia masih berfokus pada kesehatan fisik dan emosional, sementara dimensi spiritual belum memperoleh perhatian yang memadai. Penelitian tentang spiritualitas di tempat kerja umumnya menghubungkan spiritualitas dengan peningkatan kinerja organisasi melalui keterlibatan karyawan (Eusebio, 2018; Sofya & Puteri, 2024). Namun, kajian yang menjadikan spiritualitas sebagai inti dari keberlanjutan organisasi masih relatif terbatas. Beberapa penelitian mengenai spiritualitas kerja menekankan pentingnya makna pekerjaan, keterhubungan sosial, dan pemenuhan kebutuhan batin di lingkungan organisasi (Eginli, 2017; Rezapouraghdam et al., 2019). Berbagai studi menemukan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, perilaku etis, keterlibatan karyawan, efektivitas kepemimpinan, dan kesejahteraan psikologis (Patriarca, 2023; Kavindya et al., 2025). Akan tetapi, sebagian besar kajian masih memandang spiritualitas sebagai elemen untuk meningkatkan produktivitas organisasi, bukan sebagai kebutuhan mendasar manusia. Selain itu, spiritualitas sering dipisahkan dari nilai-nilai agama (Yousaf & Dogar, 2025).

Terbatasnya penelitian mengenai spiritualitas dalam bisnis berkelanjutan menyebabkan sebagian studi mengadopsi perspektif sekuler yang memandang spiritualitas berbeda dengan agama. Pendekatan tersebut berpotensi mereduksi spiritualitas hanya sebagai strategi organisasi, bukan sebagai bagian fundamental dari keberadaan manusia. Di lain pihak, literatur bisnis Islam lebih banyak membahas keuangan syariah, kepemimpinan etis,

bisnis halal, dan tanggung jawab sosial perusahaan (Sofya & Puteri, 2024; Mais et al., 2026).

Kajian mengenai keberlanjutan manusia melalui integrasi kebutuhan material dan spiritual masih belum banyak dikembangkan. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan teoretis tersebut dengan mengintegrasikan konsep bisnis berkelanjutan, spiritualitas kerja, dan *maqashid syariah*. Melalui pendekatan ini, makna keberlanjutan manusia diperluas tidak hanya pada kesejahteraan fisik dan emosional, tetapi juga pada kesejahteraan secara spiritual.

METODE

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif konseptual dengan metode studi pustaka secara mendalam (*library research*). Penelitian konseptual bertujuan mengembangkan pemahaman teoretis, mengevaluasi konsep yang telah ada, serta menyusun kerangka teori baru melalui sintesis berbagai literatur ilmiah (Anggraini & Muspawi, 2024). Data penelitian berasal dari sumber sekunder berupa artikel jurnal, buku akademik, laporan keberlanjutan, dan berbagai literatur ilmiah yang relevan dengan tema bisnis berkelanjutan, spiritualitas kerja, dan *maqashid syariah*. Literatur tersebut diperoleh dari berbagai basis data ilmiah terpercaya.

Tahapan analisis dilakukan secara sistematis melalui beberapa langkah. Proses analisis diawali dengan mengidentifikasi teori dan konsep utama dalam kajian keberlanjutan dan spiritualitas kerja. Berikutnya mengelompokkan literatur ke dalam tema-tema utama seperti keberlanjutan, manajemen sumber daya manusia, spiritualitas organisasi, dan *maqashid syariah*. Selanjutnya, melakukan analisis kritis terhadap keterbatasan kerangka keberlanjutan modern, khususnya pada aspek manusia. Setelah analisis kritis, kemudian mengintegrasikan berbagai konsep yang relevan untuk membangun model keberlanjutan dari aspek manusia yang lebih komprehensif. Terakhir, menyusun kerangka konseptual bisnis berkelanjutan yang terdiri atas keberlanjutan keuntungan, keberlanjutan lingkungan, keberlanjutan manusia secara materil, dan keberlanjutan manusia secara spiritual. Untuk menjaga ketelitian konseptual, penelitian ini menggunakan triangulasi teori, sintesis kritis, dan analisis kesesuaian antara teori keberlanjutan modern dengan prinsip-prinsip *maqashid syariah*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Praktik keberlanjutan sumber daya manusia di berbagai organisasi saat ini masih menunjukkan kecenderungan memandang manusia sebagai elemen dari produktivitas organisasi. Pengelolaan karyawan umumnya dilakukan melalui ukuran kuantitatif seperti kinerja, efisiensi, produktivitas, tingkat kehadiran, dan kepuasan kerja. Program kesejahteraan karyawan pun sering disusun untuk mendukung pencapaian target organisasi, bukan sebagai tujuan untuk keberlanjutan kehidupan manusia.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa pendekatan materialistik belum sepenuhnya berhasil menghasilkan keberlanjutan. Banyak pekerja mengalami kelelahan emosional, kehilangan makna kerja, kecemasan, disonansi etis, dan kekosongan spiritual. Tingginya kasus *burnout* memperlihatkan bahwa kesejahteraan manusia tidak cukup dipenuhi hanya melalui aspek material. *Burnout* tidak hanya berkaitan dengan kelelahan fisik, tetapi juga mencerminkan krisis emosional dan spiritual. Oleh karena itu, paradigma bisnis modern yang menempatkan manusia sebagai modal atau aset produktif menunjukkan potensi ke arah dehumanisasi dalam organisasi. Sebaliknya, Islam memandang manusia sebagai makhluk yang memiliki jasmani dan rohani yaitu terdiri dari fisik dan spiritual yang memiliki tanggung jawab moral (Handetan, 2025; Harianto et al., 2025). Dalam perspektif Islam, ruh merupakan inti identitas manusia sehingga manusia tidak hanya membutuhkan kenyamanan materil, tetapi juga ketenangan jiwa, hubungan dengan Tuhan, serta makna moral dalam kehidupan (Iqbal, 2023).

Sebagian bisnis modern belum mampu mengakomodasi kebutuhan spiritual pekerja. Ketika karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja tanpa pemenuhan spiritual, maka kemudian dapat memicu kelelahan spiritual. Oleh karena itu, spiritual menjadi bagian penting dalam menjaga bisnis agar berkelanjutan. Artinya organisasi yang berkelanjutan harus memiliki kemampuan dalam memelihara kesejahteraan spiritual individu di dalamnya. Konsep ini bukan berarti memaksakan keyakinan agama tertentu kepada karyawan, namun mengakui bahwa manusia memiliki dimensi spiritual yang perlu diperhatikan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Yousaf & Dogar (2025) dan Mais et al., (2026) yang menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan spiritual berkontribusi pada terbentuknya pekerja yang lebih tangguh, etis, berkomitmen, dan sehat secara emosional.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini mengusulkan kerangka Bisnis Berkelanjutan dengan tetap memperhatikan *Triple Bottom Line* (TBL), namun menambahkan dimensi spiritual sehingga menjadi: (1) Keberlanjutan

keuntungan ekonomi; (2) Keberlanjutan lingkungan; dan (3) Keberlanjutan manusia secara fisik dan spiritual.

Keberlanjutan keuntungan ekonomi berarti bahwa suatu organisasi atau perusahaan harus mampu memperoleh keuntungan ekonomi secara terus-menerus agar dapat bertahan dan berkembang dalam jangka panjang. Namun, keuntungan yang dimaksud bukan sekadar mencari laba sebesar-besarnya, melainkan keuntungan yang diperoleh dengan cara yang sehat, etis, dan bertanggung jawab. Organisasi perlu menjaga stabilitas keuangan, meningkatkan produktivitas, menciptakan inovasi, serta mengelola sumber daya secara efisien agar bisnis tetap hidup. Dalam konteks keberlanjutan, keuntungan ekonomi juga harus memberi manfaat bagi para pemangku kepentingan (stakeholders), seperti karyawan, masyarakat, dan konsumen. Dengan kata lain, perusahaan tetap memperoleh laba tetapi tidak merugikan manusia maupun lingkungan. Sebagai contoh, sebuah lembaga pendidikan atau perusahaan dapat meningkatkan pendapatan melalui inovasi layanan, tetapi tetap menjaga kualitas, tidak mengeksploitasi pekerja, dan tidak melakukan praktik yang melanggar etika.

Keberlanjutan lingkungan menekankan pada pentingnya menjaga kelestarian lingkungan hidup dalam seluruh aktivitas organisasi. Setiap kegiatan bisnis atau institusi sering menghasilkan dampak terhadap lingkungan, seperti penggunaan energi, limbah, polusi, atau eksploitasi sumber daya alam. Oleh karena itu, keberlanjutan lingkungan berarti organisasi harus menjalankan praktik yang ramah lingkungan agar kebutuhan masa kini tidak merusak kemampuan generasi mendatang dalam memenuhi kebutuhannya. Praktiknya dapat berupa pengurangan limbah, efisiensi penggunaan listrik dan air, pengelolaan sampah, penggunaan teknologi ramah lingkungan, hingga kebijakan "*go green*" dalam operasional kerja. Dalam lembaga pendidikan, misalnya, dapat diwujudkan melalui digitalisasi dokumen untuk mengurangi penggunaan kertas, penghijauan kampus, atau pengelolaan sampah yang baik. Intinya, organisasi tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga bertanggung jawab terhadap kelestarian bumi.

Keberlanjutan manusia secara fisik dan spiritual merupakan pengembangan penting dari konsep keberlanjutan karena menempatkan manusia sebagai pusat keberlangsungan organisasi, bukan hanya sebagai tenaga kerja. Keberlanjutan manusia secara fisik berarti organisasi memperhatikan kesejahteraan jasmani pekerja, seperti kesehatan, keselamatan kerja, beban kerja yang manusiawi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kesejahteraan ekonomi. Sementara itu, keberlanjutan spiritual berkaitan dengan kondisi batin dan nilai-nilai moral

individu dalam bekerja. Lingkungan kerja tidak hanya mengejar target, tetapi juga membantu manusia menemukan makna kerja, memiliki kedamaian batin, menjunjung integritas moral, menjaga keseimbangan emosional, memiliki kesadaran etis, dan memperoleh kepuasan spiritual. Dengan demikian, seseorang tidak merasa tertekan, kehilangan nilai kemanusiaan, atau mengalami kehampaan makna dalam pekerjaan.

Keberlanjutan spiritual manusia mencakup makna kerja, kedamaian batin, integritas moral, keseimbangan emosional, kesadaran etis, dan pemenuhan spiritual di lingkungan kerja. Dalam perspektif Islam, konsep tersebut sejalan dengan *maqashid syariah* yang menekankan perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Nilai-nilai Islam seperti ikhlas, amanah, ihsan, tawazun, dan rahmah dapat menjadi fondasi dalam membangun organisasi yang berkelanjutan. Sejalan dengan pendapat Harianto et al., (2025) dan Nurafni Sofya & Puteri (2024), nilai tersebut tidak hanya mendukung peningkatan kinerja, tetapi juga menciptakan ketenangan batin dan keberlanjutan etika dalam organisasi.

Islam memandang manusia sebagai khalifah di bumi yang bertanggung jawab menjaga keseimbangan dan keadilan. Oleh sebab itu, kesejahteraan manusia tidak hanya dimaknai sebagai kemakmuran ekonomi, tetapi juga keberhasilan spiritual atau falah. Dalam konteks organisasi, *maqashid syariah* dapat menjadi landasan untuk mewujudkan bisnis berkelanjutan secara menyeluruh (Sutisna, 2020; Yousaf & Dogar, 2025). Konsep kerja sebagai ibadah menjadi kontribusi penting dalam perspektif Islam terhadap bisnis berkelanjutan (Muh Nur Iqbal, 2023). Melalui pendekatan ini, pekerjaan tidak hanya dipahami sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai sarana pertumbuhan moral dan spiritual. Pekerja memperoleh makna yang lebih mendalam dari pekerjaannya, perilaku etis tumbuh dari kesadaran internal, dan organisasi berkembang menjadi ruang yang lebih manusiawi.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberlanjutan bisnis tidak dapat hanya bertumpu pada aspek ekonomi, lingkungan, dan kesejahteraan material pekerja saja. Organisasi perlu mengembangkan pendekatan yang lebih manusiawi melalui integrasi dimensi spiritual dalam pengelolaan sumber daya manusia. Konsep Bisnis Berkelanjutan yang diusulkan dalam penelitian ini memperluas pemahaman mengenai keberlanjutan dalam aspek manusia menuju pendekatan yang lebih holistik (rehumanisasi). Kerangka tersebut mengintegrasikan bisnis berkelanjutan, spiritualitas kerja, dan *maqashid syariah* untuk membangun organisasi yang tidak hanya produktif,

tetapi juga menjaga martabat dan kesejahteraan spiritual manusia.

Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya redefinisi kesejahteraan karyawan dari pendekatan materialistik menuju kesejahteraan yang mencakup aspek spiritual. Selain itu, organisasi perlu mengembangkan budaya kerja berbasis nilai, etika, dan spiritualitas. Penelitian ini juga membuka peluang bagi studi empiris di masa mendatang mengenai keberlanjutan spiritual dalam organisasi modern.

Penelitian ini mengusulkan konsep Bisnis Berkelanjutan yang memperluas pemahaman mengenai keberlanjutan manusia menuju pendekatan yang lebih holistik atau rehumanisasi. Pendekatan ini tidak hanya memandang manusia sebagai sumber daya produktif, tetapi juga sebagai individu yang memiliki kebutuhan batin, moral, dan spiritual. Dengan demikian, keberlanjutan organisasi diarahkan pada upaya menjaga keseimbangan antara produktivitas kerja dan kualitas kehidupan manusia secara menyeluruh. Organisasi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya efektif, tetapi juga bermakna bagi para pekerjanya.

Kerangka konseptual yang dihasilkan dalam penelitian ini mengintegrasikan bisnis berkelanjutan, spiritualitas kerja, dan *Maqashid Syariah* sebagai fondasi dalam membangun organisasi yang berkelanjutan. Integrasi tersebut memungkinkan organisasi untuk tetap produktif sekaligus menjaga martabat manusia, integritas moral, dan kesejahteraan spiritual pekerja. Dalam perspektif ini, nilai-nilai spiritual dipandang sebagai elemen penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, etis, dan harmonis. Dengan kata lain, keberlanjutan tidak hanya dipahami sebagai keberlangsungan bisnis, tetapi juga keberlangsungan kualitas hidup manusia di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya redefinisi konsep kesejahteraan karyawan dari pendekatan yang bersifat materialistik menuju kesejahteraan yang mencakup aspek spiritual. Organisasi perlu mengembangkan budaya kerja berbasis nilai, etika, dan spiritualitas agar tercipta lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan berkelanjutan. Selain memberikan kontribusi konseptual, penelitian ini juga membuka peluang bagi penelitian empiris di masa mendatang untuk menguji implementasi keberlanjutan spiritual dalam berbagai konteks organisasi modern. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan pengembangan model organisasi yang lebih adaptif, berkeadilan, dan berorientasi pada kesejahteraan manusia secara utuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, L., & Muspawi, M. (2024). "Studi Literatur: Peranan Pembahasan dalam Membuat Karya Ilmiah". *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 9(4), 572–580. <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i4.634>
- Arevalo Eusebio, M. (2018). "Spirituality And Business Sustainability A Case Of Coffee Farms In Amadeo, Cavite". In *Journal of Management for Global Sustainability* (Vol. 6, Number 1).
- Aysen Temel Eginli, A. (2017). "Spirituality in the Workplace: What Does It Mean? A Literature Review". *Advances in Social Sciences Research Journal*, 4(23), 82–97. <https://doi.org/10.14738/assrj.423.3928>
- Bansal, P., & DesJardine, M. (2014). "Business sustainability: It is about time". *Strategic Organization*, 12(1), 70–78. <https://doi.org/10.1177/1476127013520265>
- Brundtland. (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future Towards Sustainable Development 2. Part II. Common Challenges Population and Human Resources 4.*
- Derksen, D. M., & Mithöfer, D. (2022). "Thinking sustainably? Identifying Stakeholders' positions toward corporate sustainability in floriculture with Q methodology". *Applied Economic Perspectives and Policy*, 44(4), 1762–1787. <https://doi.org/10.1002/aepp.13284>
- Dyllick, T., & Muff, K. (n.d.). *What does sustainability for business really mean? And when is a business truly sustainable?* Jeanrenaud, S., Gosling, J. & Jeanrenaud, J.P. (eds.). *Sustainable Business: A One Planet Approach*, Chichester, UK: Wiley, Chapter 13
- Elkington, J. (1997). *Enter the Triple Bottom Line*. ES_TBL_7/1 17/8/04 7:40 pm Page 1-16
- Fry, L. W., & Slocum, J. W. (2008). "Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership". *Organizational Dynamics*, 37(1), 86–96. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2007.11.004>
- Gallup. (2026). *2026 State of the Global Workplace Report*. Gallup, Inc
- Handetan, et. al. (2025). "Psikologi spiritual". *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, ISSN Cetak : 2477-2143 ISSN Online : 2548-6950 Volume 10 Nomor 04, Desember 2025
- Hariato, H., Ladaina, M. S., & Panorama, M. (2025). "The Green Economy and Sustainability in Islam". *TOFEDU: The Future of Education Journal*, 4(1), 62–71. <https://doi.org/10.61445/tofedu.v4i1.374>
- Hermelingmeier, V., & von Wirth, T. (2021). "The nexus of business sustainability and organizational learning: A systematic literature review to identify key learning principles for business transformation".

- Business Strategy and the Environment*, 30(4), 1839–1851. <https://doi.org/10.1002/bse.2719>
- Kavindya, N., Dissanayake, H., & Rajakaruna, N. (2025). "Organizational Spirituality and Corporate Sustainability". *Roczniki Kulturoznawcze*, 16(2), 25–45. <https://doi.org/10.18290/rkult25162.2>
- Mais, R. G., Wulaningsih, R. W., Oktasari, E., Munir, M., & Sholeh, M. I. (2026). "Corporate spiritual responsibility as a transformative paradigm for ethical and sustainable governance in Indonesia". *Frontiers in Sustainability*, 7. <https://doi.org/10.3389/frsus.2026.1761669>
- Muh Nur Iqbal. (2023). *Tujuan Hukum Islam dalam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah* (Vol. 5).
- Nurafni Sofya, & Puteri, H. E. (2024). "Model Integrasi Environmental, Social And Governance Dan Maqashid Syari'ah Dalam Keberlanjutan Bank Syari'ah Indonesia Tahun 2020-2023". *Krigan: Journal of Management and Sharia Business*, 2(2), 190–203. <https://doi.org/10.30983/krigan.v2i2.9094>
- Patriarca, S. P. (2023). "Teachers Work-Life Balance, Workplace Spirituality And Work Performance: Basis For Management Plan Psychology And Education: A Multidisciplinary Journal Work Performance: Basis for Management Plan". *Psych Educ*, 14, 2023–1328. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10080995>
- Rezapouraghdam, H., Alipour, H., & Arasli, H. (2019). "Workplace spirituality and organization sustainability: a theoretical perspective on hospitality employees' sustainable behavior". In *Environment, Development and Sustainability* (Vol. 21, Number 4, pp. 1583–1601). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/s10668-018-0120-4>
- Sutisna. (2020). *Panorama Maqashid Syariah*. CV. Media Sains Indonesia, Bandung - Jawa Barat. www.penerbit.medsan.co.id
- Wiyono, D., Dewi, D. A., Ambiapuri, E., Parwitasari, N. A., & Hambali, D. S. (2025). "Strategic ESG-Driven Human Resource Practices: Transforming Employee Management for Sustainable Organizational Growth". *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 21(1), 65–82. <https://doi.org/10.33830/jom.v21i1.9786.2025>
- Yousaf, U., & Dogar, M. N. (2025). "Fostering Sustainability Through Workplace Spirituality: A Qualitative Study of Three Case Study Organizations in a Muslim Country's Context". *Jindal Management Journal*, 14(1), 94–115. <https://doi.org/10.1177/22786821241256192>