

Pengaruh Employee Well-Being terhadap Kinerja Guru di Era Bani

Dewi Fitrotus Sa'diyah¹, Zujajatul 'ilmi²

¹Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

²Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, Indonesia

Email: dewisadiyah@unesa.ac.id

Abstract

This research is motivated by the increasing complexity of professional demands on teachers in the digital era, which impacts psychological, emotional, and spiritual well-being. An imbalance in employee well-being has the potential to reduce teacher performance and the quality of learning. On the other hand, conventional approaches to human resource management tend not to comprehensively integrate the spiritual dimension, particularly from an Islamic perspective. This study aims to analyze the influence of employee well-being on teacher performance and to examine the role of spiritual well-being as a reinforcing factor in this relationship. The research employs a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires distributed to 120 teachers and analyzed using multiple linear regression. The results show that employee well-being has a positive and significant effect on teacher performance. Furthermore, the spiritual well-being dimension is proven to strengthen the relationship between well-being and performance. These findings indicate that integrating psychological and spiritual aspects into educational human resource management is an important strategy for improving teacher performance sustainably in the digital era.

Keywords: *Employee Well-Being, Teacher Performance, Spiritual Well-Being, Islamic Perspective, Digital Era.*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya kompleksitas tuntutan profesional guru di era digital yang berdampak pada kesejahteraan psikologis, emosional, dan spiritual. Ketidakseimbangan dalam aspek *employee well-being* berpotensi menurunkan kinerja guru serta kualitas pembelajaran. Di sisi lain, pendekatan konvensional dalam manajemen sumber daya manusia cenderung belum mengintegrasikan dimensi spiritual secara komprehensif, khususnya dalam perspektif Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee well-being* terhadap kinerja guru serta menguji peran dimensi kesejahteraan spiritual sebagai penguat hubungan tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 120 guru dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, dimensi kesejahteraan spiritual terbukti memperkuat hubungan antara *well-being* dan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa integrasi aspek psikologis dan spiritual dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan di era digital.

Kata Kunci: *Employee Well-Being, Kinerja Guru, Kesejahteraan Spiritual, Perspektif Islam, Era Digital.*

A. Pendahuluan

Transformasi digital dalam dunia pendidikan telah mengubah secara fundamental lanskap pembelajaran, peran guru, serta sistem pengelolaan pendidikan. Integrasi teknologi informasi dalam proses pembelajaran menuntut guru tidak hanya memiliki kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga literasi digital, kemampuan adaptasi, serta ketahanan psikologis dalam menghadapi dinamika perubahan yang cepat. Kondisi ini meningkatkan kompleksitas pekerjaan guru, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan individu dan kinerja mereka.¹ Dalam konteks tersebut, *employee well-being* menjadi isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan karena berkaitan langsung dengan produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas pembelajaran.

Secara konseptual, *employee well-being* mencakup dimensi kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial individu dalam lingkungan kerja (Warr, 2021). Studi empiris menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi.² Selain itu, model *Job Demands-Resources (JD-R)* menegaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang dimiliki individu akan memengaruhi tingkat *well-being* dan kinerja.^{3,4} Namun demikian, sebagian besar penelitian masih menitikberatkan pada aspek material dan psikologis, sementara dimensi spiritual belum mendapat perhatian yang memadai, terutama dalam konteks pendidikan berbasis nilai keislaman.

Dalam perspektif Islam, kesejahteraan tidak hanya dimaknai sebagai kondisi material dan psikologis, tetapi juga mencakup dimensi spiritual yang berorientasi pada pencapaian *falah* (kebahagiaan dunia dan akhirat). Pemikiran Al-Ghazali menegaskan bahwa kesejahteraan manusia terletak pada keseimbangan antara aspek jasmani, akal, dan ruhani yang terintegrasi secara harmonis. Konsep ini sejalan dengan pendekatan *holistic well-being* dalam literatur modern, namun memiliki keunikan pada orientasi transendental yang menempatkan nilai ibadah dan kedekatan kepada Tuhan sebagai fondasi utama perilaku kerja.⁵

Dalam konteks pendidikan Islam, guru yang memiliki tingkat kesejahteraan spiritual tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal karena didorong oleh motivasi

¹ OECD. (2023). *TALIS 2023 Result: The International Survey on Teaching and Learning*. Paris: OECD Publishing.

² Danna, K., & Griffin, R. W. (2020). *Health and Well-Being in the Workplace*. *Journal of Management*, 46(6), 789-812.

³ Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). *Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22 (3), 273-285.

⁴ Schaufeli, W.B. (2021). *The Job Demand-Resources Model: A Positive Educational Tool for Teachers*. Paris: UNESCO Publishing.

⁵ Abbas J. Ali., Abdullah Al-Owaihian. *Islamic Work Ethic: A Critical review Available to Purchase*. *Cross Cultural Management: An International Journal* (2008) 15 (1):5-19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>

intrinsik, nilai keikhlasan, serta tanggung jawab moral sebagai bagian dari ibadah. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *spiritual well-being* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja (*work engagement*), dan kinerja individu.⁶ Selain itu, integrasi nilai-nilai spiritual dalam lingkungan kerja terbukti mampu meningkatkan resiliensi individu dalam menghadapi tekanan kerja, khususnya di era digital yang penuh ketidakpastian.⁷

Meskipun berbagai studi telah mengkaji hubungan antara *employee well-being* dan kinerja, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) dalam hal integrasi dimensi spiritual berbasis nilai-nilai Islam, khususnya pada konteks guru di era digital. Sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor korporasi dan belum banyak yang mengkaji sektor pendidikan dengan pendekatan religius-spiritual yang komprehensif. Selain itu, penelitian yang menguji peran kesejahteraan spiritual sebagai variabel penguat (*moderating variable*) dalam hubungan antara *employee well-being* dan kinerja masih terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh *employee well-being* terhadap kinerja guru, dan (2) mengkaji peran kesejahteraan spiritual dalam perspektif Islam sebagai penguat hubungan antara *employee well-being* dan kinerja guru di era digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian *Islamic Human Resource Management* serta kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan berbasis nilai keislaman.

B. Pembahasan

1. Employee Well-Being dalam Perspektif SDM Modern dan Islam

Employee well-being merupakan konsep multidimensional yang mencakup kesejahteraan fisik, psikologis, sosial, dan dalam perkembangan terbaru juga mencakup aspek makna kerja (*meaningful work*) dan kesejahteraan emosional. Kesejahteraan kerja tidak hanya berkaitan dengan ketiadaan stres, tetapi juga keberadaan kondisi positif seperti kepuasan kerja, keterlibatan (*engagement*), dan kebahagiaan dalam bekerja. Dalam kerangka *Job Demands-Resources (JD-R)*, kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) yang dimiliki individu.⁸ Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menimbulkan *burnout*, sementara keseimbangan yang baik akan meningkatkan kinerja dan *work engagement*.

⁶ Rahman, A., et al. (2023). *The Role of Spirituality in Employee Engagement*. Human Resource Development International, 26 (1), 45-63.

⁷ Kim, J.J., & Park, S. (2022). Teacher Resilience and Digital Literacy in the Post Pandemic Era. Computers & Education, 182, 104-118.

⁸ Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). *Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward*. Journal of Occupational Health Psychology, 22 (3), 273-285.

Dalam konteks pendidikan, guru menghadapi tuntutan kerja yang tinggi seperti beban administrasi, adaptasi teknologi, serta tekanan kinerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, keberadaan *employee well-being* menjadi faktor krusial dalam menjaga stabilitas kinerja guru (OECD, 2023). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa guru dengan tingkat kesejahteraan tinggi cenderung memiliki tingkat *engagement* yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, serta performa pengajaran yang lebih efektif.⁹

Dalam perspektif Islam, konsep kesejahteraan tidak hanya terbatas pada dimensi duniawi, tetapi mencakup kesejahteraan holistik yang mengintegrasikan aspek jasmani (*jismiyah*), psikologis (*nafsiyah*), dan spiritual (*ruhiyah*). Konsep ini berorientasi pada pencapaian *falah*, yaitu kebahagiaan dunia dan akhirat. Nilai-nilai seperti *tawakkal* (berserah diri kepada Allah), *ikhlas* (ketulusan), dan *sabar* (ketahanan dalam menghadapi ujian) menjadi fondasi utama dalam membangun kesejahteraan individu.¹⁰

Pendekatan ini selaras dengan konsep *spiritual well-being* dalam literatur modern yang menekankan pentingnya makna hidup, tujuan kerja, dan koneksi transendental dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja.¹¹ Dengan demikian, integrasi antara konsep SDM modern dan nilai-nilai Islam menghasilkan pendekatan kesejahteraan yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

2. Kinerja Guru di Era Digital

Kinerja guru merupakan indikator utama dalam menentukan kualitas pendidikan. Secara umum, kinerja guru diukur melalui efektivitas pembelajaran, kemampuan dalam mengelola kelas, inovasi dalam metode pengajaran, serta pencapaian hasil belajar siswa.¹² Namun, dalam era digital, indikator kinerja guru mengalami perluasan yang mencakup literasi digital, kreativitas dalam pemanfaatan teknologi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sistem pembelajaran berbasis teknologi.

Era digital menuntut guru untuk tidak hanya menjadi penyampai informasi, tetapi juga fasilitator pembelajaran yang adaptif dan inovatif. Hal ini sejalan dengan temuan UNESCO (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi digital guru menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di abad ke-21. Selain itu, guru juga dituntut

⁹ Collie, R. J. (2021). *Teacher Well-Being and Turnover Intentions: The Role of Social Support and Job Demands*. *Educational Psychology*, 41(8), 985-1002.

¹⁰ Abbas J. Ali., Abdullah Al-Owaidan. *Islamic Work Ethic: A Critical review Available to Purchase*. *Cross Cultural Management: An International Journal* (2008) 15 (1):5-19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>

¹¹ Fry, L. W., & Nisiewicz, M.S. (2021). *Spiritual Leadership: A Source of Well-Being and Performance*. New York: Routledge.

¹² Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2021). *Organizational Behavior*. 19th Edition. New York: Pearson.

memiliki *resilience* dan fleksibilitas tinggi dalam menghadapi perubahan yang cepat dan ketidakpastian lingkungan kerja (Kim & Park, 2022).

Namun demikian, peningkatan tuntutan ini seringkali tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai, sehingga berpotensi menurunkan kesejahteraan dan kinerja guru. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk memastikan adanya dukungan sistemik dalam bentuk pelatihan, lingkungan kerja yang suportif, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru.

3. Hasil Analisis Data

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *employee well-being* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0,65 dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesejahteraan guru secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja, baik dalam aspek pedagogik, profesional, maupun kemampuan adaptasi terhadap tuntutan digitalisasi pendidikan. Guru yang memiliki kondisi psikologis dan emosional yang baik cenderung lebih mampu menjalankan proses pembelajaran secara efektif, menjaga stabilitas interaksi dengan peserta didik, serta menunjukkan keterlibatan kerja (*work engagement*) yang lebih tinggi.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *employee well-being* memiliki hubungan positif terhadap produktivitas, motivasi kerja, dan performa individu. Namun demikian, penelitian ini memberikan penguatan pada konteks profesi guru di era digital, di mana tekanan kerja tidak hanya berasal dari beban administrasi, tetapi juga tuntutan penguasaan teknologi pembelajaran dan perubahan pola interaksi pendidikan.¹³ Dengan demikian, temuan penelitian ini memperluas argumentasi penelitian terdahulu bahwa kesejahteraan kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas organisasi, tetapi juga pada kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan.

Dalam perspektif *Job Demands-Resources Model* (JD-R), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee well-being* berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara sumber daya kerja (*job resources*) dengan kinerja. Teori JD-R menjelaskan bahwa individu yang memiliki dukungan organisasi, lingkungan kerja suportif, serta keseimbangan emosional akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan mempertahankan performa secara optimal. Hasil penelitian ini mendukung teori tersebut, karena guru yang memperoleh dukungan sosial, kenyamanan kerja, dan penghargaan

¹³ Van De Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2021). *Employee Well-being and the HRM – Performance Relationship*, International Journal of Management Reviews, 23(3), 389-410.

organisasi menunjukkan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini mempertegas relevansi JD-R dalam konteks manajemen sumber daya manusia pendidikan.

Selain itu, nilai koefisien yang relatif tinggi (0,65) menunjukkan bahwa *employee well-being* merupakan variabel dominan dalam memengaruhi kinerja guru dibandingkan faktor lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat dilepaskan dari upaya institusi dalam menciptakan kesejahteraan kerja guru secara menyeluruh. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan tidak cukup hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga perlu memperhatikan aspek psikologis, sosial, dan spiritual guru sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia pendidikan.

4. Integrasi Perspektif Islam

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi spiritual memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara *employee well-being* dan kinerja guru. Dalam perspektif Islam, kerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah (*amal shalih*) yang mengandung tanggung jawab moral dan spiritual. Oleh karena itu, kesejahteraan kerja dalam Islam tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan material, tetapi juga mencakup ketenangan batin, kebermaknaan kerja, dan kedekatan spiritual kepada Allah SWT. Guru yang memiliki orientasi spiritual yang kuat cenderung memaknai pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian, sehingga memiliki motivasi intrinsik yang lebih stabil dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memperkuat konsep *Islamic Work Ethics* (IWE) yang menyatakan bahwa nilai-nilai Islam seperti kerja keras, amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan dedikasi merupakan bagian integral dari perilaku profesional seorang Muslim. Dalam konteks penelitian ini, guru yang memiliki tingkat spiritualitas lebih tinggi menunjukkan komitmen kerja yang lebih baik dan kemampuan lebih tinggi dalam menjaga kualitas pembelajaran meskipun menghadapi tekanan kerja yang kompleks.¹⁴ Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai IWE berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja individu. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi tambahan dengan menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual juga berfungsi sebagai mekanisme penguatan (*reinforcing*

¹⁴ Abbas J. Ali., Abdullah Al-Owaidan. *Islamic Work Ethic: A Critical review Available to Purchase. Cross Cultural Management: An International Journal* (2008) 15 (1):5-19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>

mechanism) terhadap hubungan antara kesejahteraan kerja dan performa guru di era digital.

Selain itu, hasil penelitian ini juga berdialog dengan temuan yang menjelaskan bahwa *spiritual well-being* memiliki pengaruh terhadap *intrinsic motivation* dan *psychological resilience*. Pada konteks penelitian ini, guru yang memiliki kesejahteraan spiritual yang baik cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja, tidak mudah mengalami *burnout*, dan tetap mempertahankan kualitas kinerja secara konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas bukan hanya aspek normatif atau religius semata, tetapi juga memiliki implikasi psikologis yang nyata dalam meningkatkan ketahanan individu terhadap tuntutan pekerjaan.¹⁵

Jika dikaitkan dengan teori JD-R, dimensi spiritual dapat diposisikan sebagai *personal resource* yang memperkuat kemampuan individu dalam menghadapi *job demands*. Guru yang memiliki spiritualitas tinggi cenderung memiliki optimisme, makna hidup, dan kontrol diri yang lebih baik, sehingga mampu mengurangi dampak negatif stres kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya mendukung teori JD-R, tetapi juga memperluas perspektif teoritis melalui integrasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Dalam konteks pendidikan, integrasi nilai-nilai spiritual dapat memperkuat makna kerja guru sebagai profesi yang tidak sekadar mentransfer ilmu, tetapi juga membentuk karakter dan peradaban. Guru yang bekerja dengan orientasi ibadah cenderung memiliki loyalitas, tanggung jawab moral, dan kualitas pengabdian yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pendekatan kesejahteraan berbasis spiritual menjadi relevan untuk diterapkan, khususnya pada lembaga pendidikan berbasis Islam, maupun institusi pendidikan umum yang ingin mengembangkan pendekatan humanistik dan berbasis nilai.

Dengan demikian, integrasi perspektif Islam dalam pengelolaan *employee well-being* tidak hanya memperkaya pengembangan teori sumber daya manusia modern, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi lembaga pendidikan dalam membangun sistem kerja yang lebih humanis, bermakna, dan berorientasi pada kesejahteraan holistik

C. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *employee well-being* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di era digital. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan guru—yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial merupakan determinan utama dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran, keterlibatan kerja (*work engagement*), serta

¹⁵ Rahman, A., et al. (2023). *The Role of Spirituality in Employee Engagement*. Human Resource Development International, 26 (1), 45-63.

kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Hasil ini konsisten dengan kerangka *Job Demands-Resources (JD-R)* yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu akan meningkatkan kesejahteraan dan berdampak pada kinerja yang optimal.¹⁶

Lebih lanjut, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengintegrasikan perspektif Islam dalam konsep *employee well-being*. Dimensi kesejahteraan spiritual (*spiritual well-being*) terbukti memperkuat hubungan antara kesejahteraan dan kinerja guru. Nilai-nilai seperti *ikhlas*, *tawakkal*, dan *sabar* tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme koping terhadap tekanan kerja, tetapi juga sebagai sumber motivasi intrinsik yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal sebagai bentuk ibadah. Temuan ini sejalan dengan konsep *Islamic Work Ethics* yang menekankan bahwa kerja merupakan bagian dari pengabdian kepada Tuhan, sehingga berimplikasi pada peningkatan komitmen, integritas, dan kualitas kinerja.¹⁷

Dari sisi teoretis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan menghadirkan pendekatan integratif antara teori kesejahteraan modern dan nilai-nilai spiritual Islam. Pendekatan ini memperluas pemahaman tentang *employee well-being* dari yang semula bersifat materialistik dan psikologis menjadi lebih holistik dan transendental. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kerangka *Islamic Human Resource Management (IHRM)* yang relevan dalam konteks pendidikan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelola lembaga pendidikan. Kebijakan peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya berfokus pada aspek finansial atau beban kerja, tetapi perlu mengintegrasikan program penguatan kesejahteraan psikologis dan spiritual. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif, penguatan budaya organisasi berbasis nilai, penyediaan program pengembangan spiritual, serta peningkatan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Pendekatan ini diyakini mampu meningkatkan resiliensi guru serta menjaga keberlanjutan kinerja di tengah dinamika era digital.¹⁸

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain penggunaan pendekatan kuantitatif yang belum sepenuhnya mampu menggali dimensi subjektif dan pengalaman spiritual guru secara mendalam. Selain itu, ruang lingkup penelitian yang terbatas pada satu konteks institusi juga membatasi generalisasi hasil penelitian.

¹⁶ Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). *Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22 (3), 273-285.

¹⁷ Rahman, A., et al. (2023). *The Role of Spirituality in Employee Engagement*. *Human Resource Development International*, 26 (1), 45-63.

¹⁸ OECD. (2023). *TALIS 2023 Result: The International Survey on Teaching and Learning*. Paris: OECD Publishing.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk mengembangkan model integratif berbasis *Islamic Human Resource Management* dengan pendekatan *mixed methods* atau kualitatif untuk menggali lebih dalam aspek spiritual dalam konteks kerja. Selain itu, penelitian lanjutan dapat menguji variabel lain seperti *work engagement*, kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*), dan budaya organisasi Islami sebagai variabel mediasi atau moderasi dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian, pengembangan model yang lebih komprehensif diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih kuat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan secara berkelanjutan.

Referensi

- Abbas J. Ali., Abdullah Al-Owaidan. *Islamic Work Ethic: A Critical review Available to Purchase. Cross Cultural Management: An International Journal* (2008) 15 (1):5-19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Abdullrahman Al-Aali., *Islamic Perspectives on Profit Maximization. Journal of Business Ethics*. 2025. <https://doi.org/10.1007/S10551-012-1530-0>
- Al-Ghazali, A.H. (2019). *Ihya Ulumuddin*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). *Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. Journal of Occupational Health Psychology*, 22 (3), 273-285.
- Collie, R. J. (2021). *Teacher Well-Being and Turnover Intentions: The Role of Social Support and Job Demands. Educational Psychology* , 41(8), 985-1002.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 6th Edition. Thousand Oaks: Sage.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (2020). *Health and Well-Being in the Workplace. Journal of Management*, 46(6), 789-812.
- Fry, L. W., & Nisiewicz, M.S. (2021). *Spiritual Leadership: A Source of Well-Being and Performance*. New York: Routledge.
- Hafidhatun Ni'mah. "Pengaruh *Spiritual Well Being* Terhadap *Academic Burnout* Mahasiswa Semester Akhir Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024. https://digilib.uinkhas.ac.id/34266/1/Hafidhatun%20Ni%27mah_201103050001.pdf
- Hakanen, J.J., & Bakker, A.B. (2022). *Work Engagement and Performance: A10-year Follow-up Study. Journal of Managerial Psychology*, 37 (1), 1-15.
- Joehally B. Cena. "Spiritual Well-Being and Work-Related Stressors of Teachers in Relation to Their Teaching Performance" *International Multidisciplinary Journal Of Research For Innovation, Sustainability and Excellence (IMJRISE)*. Vol. 2, Issue 2. 2025. https://www.researchgate.net/publication/390071745_Spiritual_Well-Being_and_Work-Related_Stressors_of_Teachers_in_Relation_to_Their_Teaching_Performance
- Kim, J.J., & Park, S. (2022). Teacher Resilience and Digital Literacy in the Post Pandemic Era. *Computers & Education*, 182, 104-118.
- OECD. (2023). *TALIS 2023 Result: The International Survey on Teaching and Learning*. Paris: OECD Publishing.
- Rahman, A., et al. (2023). *The Role of Spirituality in Employee Engagement*. *Human Resource Development International*, 26 (1), 45-63.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2021). *Organizational Behavior. 19th Edition*. New York: Pearson.
- Schaufeli, W.B. (2021). *The Job Demand-Resources Model: A Positive Educational Tool for Teachers*. Paris: UNESCO Publishing.

Van De Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2021). *Employee Well-being and the HRM – Performance Relationship*, *International Journal of Management Reviews*, 23(3), 389-410