

Makna Pembinaan Rohani bagi Guru dan Karyawan di Sekolah Kristen: Kajian Fenomenologis tentang Spiritualitas dan Kepuasan Kerja

Christiansen Gabriel^a, Corry Limmelda^b, Heryanto Panjaitan^c, Maria Donata Dona Kwartantri^d, Martinus Tjahjadi^{e}*

Universitas Pelita Harapan, Indonesia

**01669240011@student.uph.edu*

ARTICLE INFO

DOI: [10.19166/jkp.v5i2.10454](https://doi.org/10.19166/jkp.v5i2.10454)

Article history:

Received:

31 October 2025

Accepted:

29 December 2025

Available online:

31 December 2025

Keywords:

spiritual formation, hermeneutic phenomenology, workplace spirituality, resilience, job satisfaction

ABSTRACT

Within Christian educational settings, spiritual formation plays an important role in shaping how employees experience meaning, resilience, and well-being at work. This qualitative phenomenological study explores the lived experiences of teachers and staff regarding spiritual formation in a Christian school and how these experiences shape work meaning and job satisfaction. Data were collected through in-depth interviews with five participants and analysed using phenomenological interpretation. The findings reveal that spiritual formation transforms work into a meaningful calling, strengthens resilience in facing professional challenges, fosters supportive communal relationships, and contributes to job satisfaction beyond material rewards. The study concludes that spiritual formation functions as a foundational experiential process that integrates spirituality, resilience, and job satisfaction within the context of Christian education.

PENDAHULUAN

Sekolah Kristen memiliki karakteristik yang unik karena menempatkan pembentukan spiritualitas sebagai inti dari praktik pendidikan, sejajar dengan pencapaian akademik. Dalam konteks ini, pembinaan rohani menjadi instrumen utama bagi institusi pendidikan untuk mentransmisikan nilai-nilai iman yang dihayati bersama, baik melalui renungan harian, Kelompok Tumbuh Bersama (KTB), maupun kegiatan retreat (Sihombing *et al.*, 2025). Program pembinaan rohani tidak hanya ditujukan bagi peserta didik, tetapi juga secara inheren melibatkan guru dan tenaga kependidikan sebagai pelaku utama yang diharapkan menjadi representasi nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Namun, di tengah tuntutan profesionalisme, beban administrasi, serta dinamika relasi kerja yang kompleks, praktik pembinaan rohani berpotensi mengalami ketegangan antara ideal spiritual yang diharapkan dan pengalaman nyata yang dihayati oleh guru dan karyawan dalam keseharian kerja. Berbeda dengan penelitian pada umumnya yang berfokus pada dampak pembinaan rohani terhadap perkembangan karakter siswa, pengalaman guru dan staf sekolah sebagai subjek yang juga dibina, masih relatif jarang diteliti. Guru dan karyawan lebih sering diposisikan sebagai fasilitator atau agen pedagogis, bukan sebagai subjek yang mengalami dan memaknai pembinaan rohani tersebut secara personal. Padahal keterlibatan para guru dan staf sekolah dalam aktivitas spiritual di tempat kerja, sangat berpotensi membentuk cara pandang terhadap profesi, meningkatkan ketangguhan menghadapi tekanan kerja, dan menumbuhkan kepuasan kerja serta komitmen terhadap institusi (Ame & Sugiyanto, 2024; Adawiyah & Pramuka, 2020).

Penelitian-penelitian tentang spiritualitas di tempat kerja telah menunjukkan bahwa pengalaman spiritual dapat berkontribusi pada makna kerja, kesejahteraan psikologis, dan kualitas relasi kerja. Namun, sebagian besar studi tersebut bersifat kuantitatif dan berorientasi pada pengukuran hubungan antarvariabel, sehingga belum banyak mengungkap bagaimana spiritualitas dialami, diinternalisasi, dan dimaknai secara mendalam oleh individu dalam konteks kerja berbasis iman. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian dalam memahami bagaimana pengalaman spiritual di lingkungan kerja pendidikan Kristen berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan komitmennya terhadap institusi pendidikan tempatnya bekerja.

Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara fenomenologis makna yang dimengerti oleh guru dan staf terhadap pengalaman mereka dalam pembinaan rohani. Pendekatan fenomenologi digunakan untuk menyingkap esensi pengalaman spiritual yang dihayati di tengah konteks kerja, serta memahami bagaimana proses internalisasi nilai-nilai rohani tersebut membentuk kepuasan kerja dan keterikatan emosional terhadap Lembaga (Creswell & Poth, 2018). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menawarkan pemahaman deskriptif mengenai praktik pembinaan rohani. Tetapi juga menawarkan kontribusi konseptual dalam kajian spiritualitas di tempat kerja dan pendidikan Kristen, khususnya melalui pemahaman fenomenologis tentang bagaimana iman, profesi, dan kesejahteraan psikologis terjalin dalam pengalaman kerja guru dan karyawan.

Bagian berikutnya akan menguraikan tinjauan pustaka yang memaparkan kerangka teoretis utama mengenai spiritualitas di tempat kerja, kepuasan kerja, dan konsep-konsep pendukung seperti resiliensi, kepemimpinan moral, serta kebahagiaan sekolah yang menjadi dasar interpretasi fenomenologis dalam studi ini (Kuhn *et al.*, 2025; Rocha & Pinheiro, 2021).

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana guru dan karyawan di sekolah Kristen memaknai pengalaman mereka dalam mengikuti pembinaan rohani di lingkungan kerja, serta bagaimana pengalaman tersebut membentuk cara pandang terhadap pekerjaan sebagai profesi, pelayanan, dan panggilan iman. Secara khusus, penelitian ini mengkaji kontribusi pembinaan rohani

terhadap pembentukan resiliensi dan kepuasan kerja guru dan karyawan, serta mengungkap makna-makna esensial yang muncul dari pengalaman hidup (*lived experiences*) mereka dalam konteks komunitas sekolah Kristen.

Tabel 1. Pemetaan Gap Penelitian

Fokus Penelitian Sebelumnya	Subjek Utama	Temuan Utama	Keterbatasan	Fokus Penelitian Ini
Pembinaan rohani dalam pendidikan Kristen	Siswa sekolah Kristen	Pembinaan rohani berkontribusi pada pembentukan karakter Kristiani, disiplin moral, dan internalisasi nilai iman	Guru dan staf hanya diposisikan sebagai fasilitator, bukan subjek pengalaman	Makna pembinaan rohani bagi guru dan staf serta kaitannya dengan kepuasan kerja
Integrasi iman dan pembelajaran (faith integration)	Siswa dan guru (peran pedagogis)	Integrasi iman memperkuat identitas sekolah dan konsistensi nilai pembelajaran	Fokus pada proses pembelajaran, bukan pada pengalaman spiritual personal guru	Pengalaman spiritual guru dan staf sebagai subjek yang dibina
Spiritualitas sekolah dan iklim religius	Siswa	Iklim religius positif meningkatkan perilaku prososial dan sikap etis siswa	Tidak mengkaji dampak terhadap kesejahteraan kerja guru dan staf	Hubungan spiritualitas institusional dengan kepuasan kerja
Pendidikan karakter berbasis iman	Siswa	Nilai iman memperkuat karakter, empati, dan tanggung jawab siswa	Dimensi organisasi dan pengalaman kerja guru tidak dianalisis	Spiritualitas sebagai sumber makna kerja dan resiliensi guru
Program retret dan pembinaan rohani sekolah	Siswa	Retret meningkatkan refleksi diri dan komitmen spiritual siswa	Dampak jangka panjang bagi guru dan staf tidak dikaji	Makna pembinaan rohani dalam konteks kerja pendidikan Kristen

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berfungsi sebagai landasan konseptual yang memposisikan penelitian ini dalam kerangka diskursus akademik yang lebih luas. Dalam studi mengenai spiritualitas di tempat kerja, sejumlah penelitian terdahulu telah mengonfirmasi keterkaitan positif antara praktik spiritual dengan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Namun, sebagian besar kajian tersebut masih bersifat kuantitatif dan berorientasi korelasional, sehingga belum menjelaskan secara mendalam mekanisme psiko-spiritual yang membentuk pengalaman individu dalam konteks kerja religius. Untuk itu, tinjauan ini mengintegrasikan tiga konsep teoretis utama, spiritualitas di tempat kerja, kepuasan kerja, dan resiliensi, serta dua konsep pendukung, yakni kepemimpinan moral dan kebahagiaan sekolah. Integrasi kelima konsep ini menjadi kerangka interpretatif untuk menafsirkan pengalaman fenomenologis para partisipan.

Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja tidak identik dengan religiositas formal, melainkan mencerminkan dimensi eksistensial manusia dalam mencari makna dan keterhubungan di lingkungan kerja. Hasibuan & Wahyuni (2022) mendefinisikan konsep ini sebagai pengakuan bahwa individu memiliki kehidupan batin yang dipelihara dan diperkaya melalui pekerjaannya. Dalam konteks tersebut, pekerjaan dipandang bukan semata aktivitas ekonomi, tetapi sebagai wadah realisasi diri yang bermakna. Selaras dengan pandangan Nikensari & Yudhistira (2024), spiritualitas di tempat kerja muncul ketika nilai-nilai personal karyawan selaras dengan nilai-nilai organisasi, menciptakan rasa keterhubungan dan kontribusi yang bermakna bagi sesama.

Studi Syahir *et al.* (2025) bahkan menegaskan bahwa spiritualitas berfungsi sebagai *personal resource* yang memperkuat kesejahteraan emosional dan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja dapat dipahami sebagai fondasi

psikologis yang menumbuhkan rasa makna, orientasi moral, dan kesadaran tujuan hidup di tengah aktivitas profesional.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara klasik dipahami sebagai kondisi emosional positif yang muncul dari evaluasi individu terhadap pengalaman kerjanya (Hasibuan & Wahyuni, 2022). Faktor-faktor konvensional seperti imbalan yang adil, kondisi kerja yang nyaman, serta hubungan interpersonal yang harmonis telah diidentifikasi sebagai determinan utama kepuasan kerja. Namun, penelitian kontemporer menunjukkan bahwa di lingkungan kerja berbasis nilai-nilai spiritual, kepuasan kerja tidak semata ditentukan oleh aspek material atau instrumental, tetapi juga oleh *spiritual congruence*, yakni keselarasan antara nilai pribadi dan nilai lembaga.

Dalam konteks sekolah Kristen, kepuasan kerja seringkali bersifat transendental: karyawan tidak hanya mencari kenyamanan, tetapi juga pengalaman pelayanan yang memberi makna dan kebersamaan dalam panggilan iman.

Hubungan antara Spiritualitas dan Kepuasan Kerja

Berbagai studi telah mengonfirmasi adanya korelasi positif yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja (Nikensari & Yudhistira, 2024; Syahir *et al.*, 2025). Spiritualitas berperan sebagai penggerak motivasi intrinsik yang meningkatkan komitmen organisasi dan ketahanan menghadapi tekanan kerja. Ketika individu merasa pekerjaannya bermakna dan selaras dengan nilai-nilai spiritual yang diyakininya, ia cenderung mengalami kepuasan yang lebih tinggi dan resiliensi yang lebih kuat terhadap stresor pekerjaan. Penelitian oleh Saefudin & Yusoff (2021) menunjukkan bahwa spiritual well-being melalui dimensi personal, komunal, environmental, dan transendental dapat dijadikan sebagai prediktor untuk meningkatkan performa kerja dan belajar seseorang. Hubungan ini penting untuk dipahami dalam konteks fenomenologis, karena makna spiritual yang dialami secara personal menjadi elemen sentral dalam pembentukan kesejahteraan subjektif karyawan.

Resiliensi dan Kesejahteraan Guru

Konsep resiliensi, menurut Fulgencio (2025), merujuk pada kapasitas individu untuk bangkit kembali dari tekanan atau kesulitan melalui pengaktifan faktor pelindung (*protective factors*) yang bersumber dari dalam maupun luar diri. Ketika mereka percaya akan campur tangan Tuhan dalam setiap permasalahan dan kekacauan, mereka akan memiliki resiliensi yang lebih baik. Dalam lingkungan sekolah, dukungan sosial, tujuan, dan pengalaman spiritual seringkali menjadi penopang utama resiliensi. Resiliensi bukanlah absennya tantangan, melainkan kemampuan untuk menemukan makna dan kekuatan di tengah keterbatasan. Dalam penelitian ini, pembinaan rohani berfungsi sebagai sarana untuk membantu individu menghadapi tekanan melalui pendekatan spiritual yang memperkuat ketahanan emosional dan psikologis guru serta staf ketika menghadapi tekanan profesional dan beban pelayanan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kim & Asbury (2020) yang menegaskan bahwa resiliensi guru tidak berarti ketiadaan tekanan, melainkan kemampuan untuk memaknai tantangan profesional secara konstruktif melalui sumber daya psikologis dan nilai-nilai personal yang dimiliki. Resiliensi dengan demikian dipahami sebagai proses dinamis yang memungkinkan guru tetap berfungsi secara optimal di tengah tuntutan kerja yang tinggi. Dalam penelitian ini, pembinaan rohani berfungsi sebagai sarana pendukung yang membantu guru dan staf menghadapi tekanan profesional melalui pendekatan spiritual yang memperkuat ketahanan emosional dan kesejahteraan psikologis dalam konteks pelayanan pendidikan.

Kepemimpinan Moral dalam Konteks Sekolah Kristen

Kepemimpinan moral dapat dipahami sebagai praktik kepemimpinan yang berakar

pada nilai-nilai etika dan spiritual organisasi. Dalam sekolah Kristen, dimensi moral kepemimpinan menjadi penting karena menentukan arah budaya organisasi dan kualitas relasi antaranggota komunitas pendidikan. Pemimpin yang meneladankan integritas dan spiritualitas akan menumbuhkan rasa makna kolektif serta memperkuat komitmen anggota terhadap misi lembaga. Dengan demikian, kepemimpinan moral berperan sebagai konteks ekologis yang memungkinkan pembinaan rohani menghasilkan dampak psikologis dan sosial yang nyata bagi karyawan. Aktualisasi kepemimpinan Kristen di masa sekarang ini sangat diharapkan untuk memperkuat pendidikan moral dan pembentukan karakter yang baik dalam lingkup pendidikan Kristen (Arifianto, 2023).

Kebahagiaan Sekolah sebagai Hasil Komunal

Kebahagiaan sekolah (*school happiness*) merepresentasikan kesejahteraan emosional kolektif yang muncul ketika lingkungan pendidikan mampu menyeimbangkan kebutuhan personal, profesional, dan spiritual seluruh warga sekolah (Bahat & Işık, 2023). Faktor-faktor utama yang menopang kebahagiaan sekolah meliputi keamanan psikologis, solidaritas antarwarga, keadilan manajerial, dan komunikasi yang terbuka. Dalam perspektif fenomenologis, kebahagiaan sekolah bukan sekadar kondisi eksternal, melainkan pengalaman hidup yang dialami secara intersubjektif oleh guru dan staf dalam keseharian mereka. Penelitian oleh Hadi *et al.* (2024) juga mengindikasikan bahwa dukungan sosial dan spiritualitas organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kebahagiaan diri di antara guru-guru milenial di Indonesia.

Dengan fondasi konseptual ini, penelitian ini menempatkan pembinaan rohani sebagai praktik institusional yang berpotensi memediasi hubungan antara spiritualitas pribadi, resiliensi, dan kepuasan kerja. Bagian berikutnya akan menjelaskan metodologi fenomenologis yang digunakan untuk menggali secara mendalam esensi pengalaman tersebut.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi, yang bertujuan untuk menyingkap makna terdalam dari pengalaman hidup (*lived experiences*) individu terhadap suatu fenomena. (Finlay, 2021). Pendekatan fenomenologi dipilih karena memungkinkan peneliti memahami bagaimana pengalaman spiritual pembinaan rohani dialami, dimaknai, dan diinternalisasi oleh para guru dan karyawan dalam konteks kerja sehari-hari di sekolah Kristen.

Penelitian ini secara khusus mengadopsi fenomenologi hermeneutik, yang menekankan tidak hanya pada deskripsi pengalaman, tetapi juga pada penafsiran makna pengalaman dalam konteks kehidupan dan praksis pendidikan. Creswell & Poth (2018) digunakan sebagai rujukan utama untuk kerangka metodologis fenomenologi, khususnya dalam proses pengumpulan data, reduksi makna, dan penanggungan prasangka (*bracketing*) agar makna yang terungkap bersumber dari pengalaman partisipan. Sementara itu, Finlay (2021) digunakan untuk memperkuat dimensi reflektif dan interpretatif dalam analisis data, sehingga pengalaman spiritual para partisipan dapat ditafsirkan secara kontekstual dalam relasi antara pengalaman personal, komunitas sekolah, dan nilai-nilai iman yang melandasi praktik pembinaan rohani.

Selain pendekatan fenomenologis, penelitian ini juga diperkaya oleh teori spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) sebagai lensa konseptual untuk memahami konteks pengalaman yang dialami partisipan. Teori ini memandang spiritualitas sebagai upaya individu menemukan makna, tujuan, dan keterhubungan nilai-nilai transendental dalam aktivitas kerja sehari-hari. Petchsawang & Duchon (2020) menegaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja

tidak semata-mata bersifat religius, tetapi tercermin dalam kesadaran diri, makna kerja, serta keselarasan antara nilai pribadi dan nilai organisasi. Dalam konteks sekolah Kristen, teori ini relevan untuk menafsirkan bagaimana pengalaman spiritual guru dan karyawan membentuk komitmen profesional, relasi kerja, serta praksis pelayanan pendidikan yang berlandaskan iman, sebagaimana diuraikan dalam bagian hasil dan pembahasan.

Partisipan Penelitian

Partisipan dipilih menggunakan *purposive sampling*, dengan mempertimbangkan variasi jabatan dan masa kerja untuk mewakili keragaman perspektif. Total terdapat lima orang karyawan di sebuah sekolah Kristen. Profil partisipan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Profil Partisipan Penelitian

Kode	Jabatan	JK/ Usia	Masa Kerja	Keterangan Tambahan
KOT	Guru	Pria/24	2 tahun	Aktif dalam kegiatan KTB dan renungan harian
LAM	Staf Administrasi	Pria/25	1 tahun 4 bulan	Terlibat dalam kegiatan doa pagi staf
MK	Wakil Kasek	Wanita/41	18 tahun	Penanggung jawab pembinaan rohani internal
BS	Pustakawan	Wanita/31	10 tahun	Sering menjadi narasumber dalam sesi reflektif
EWf	Guru	Wanita/45	20 tahun	Pengajar senior, aktif dalam tim doa guru

Variasi peran ini memungkinkan eksplorasi pengalaman spiritual dari beragam konteks, mulai dari kepemimpinan hingga kegiatan pelayanan harian.

Partisipan Penelitian

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur, sesuai panduan penelitian fenomenologi oleh Creswell & Poth (2018). Pendekatan ini memungkinkan fleksibilitas dalam menggali makna subjektif dan narasi reflektif partisipan. Pertanyaan wawancara mencakup empat aspek fenomenologis: (1) pengalaman spiritual pribadi di lingkungan kerja, (2) perubahan makna terhadap pekerjaan, (3) dampak terhadap kesejahteraan emosional, dan (4) relasi interpersonal di komunitas kerja.

Seluruh wawancara dilakukan secara daring dan direkam dengan izin partisipan. Transkrip disusun verbatim, lalu diverifikasi oleh partisipan untuk menjaga keabsahan makna. Selain itu, peneliti menulis jurnal reflektif selama proses penelitian guna menjaga kesadaran terhadap potensi bias dan posisi subjektif peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan melalui pendekatan analisis tematik fenomenologis sebagaimana dijabarkan oleh Creswell & Poth (2018), dengan mengadaptasi lima tahapan utama:

1. Membaca secara mendalam seluruh transkrip untuk memahami konteks pengalaman.
2. Memberi kode awal pada unit-unit makna signifikan.
3. Mengelompokkan kode menjadi kategori konseptual.
4. Menemukan tema esensial, yaitu makna-makna yang muncul berulang dan merepresentasikan esensi fenomena.
5. Menulis deskripsi esensial, yaitu integrasi temuan empiris dengan refleksi fenomenologis peneliti.

Untuk meningkatkan kredibilitas dan keabsahan, penelitian ini menerapkan triangulasi

sumber (melibatkan beragam jabatan) dan konfirmasi ulang dengan partisipan.

Posisi dan Refleksivitas Peneliti

Peneliti berperan sebagai instrumen utama penelitian yang terlibat langsung dalam proses pengumpulan dan interpretasi data (van Manen, 2023). Sebagai pendidik dan pemimpin sekolah Kristen, peneliti memiliki kedekatan spiritual dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, diterapkan proses menanggukuhkan prasangka pribadi serta refleksi diri untuk menjaga keseimbangan antara kedekatan emosional dan jarak analitis. Praktik ini memastikan interpretasi makna yang muncul tetap berakar pada pengalaman autentik partisipan, bukan pandangan pribadi peneliti.

Pertimbangan Etis

Penelitian ini mematuhi prinsip etika penelitian kualitatif. Setiap partisipan diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, dan hak untuk menarik diri kapan pun. Identitas partisipan disamarkan dengan kode, dan data disimpan secara aman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil dan pembahasan penelitian berdasarkan analisis fenomenologis terhadap pengalaman hidup (*lived experiences*) lima partisipan, yaitu guru dan karyawan di sebuah sekolah Kristen. Melalui proses reduksi data, pengkodean tematik, dan refleksi fenomenologis, penelitian ini mengidentifikasi enam tema esensial yang merepresentasikan makna pembinaan rohani sebagaimana dialami dan dimaknai oleh para partisipan dalam konteks kerja.

Keenam tema yang disajikan dalam Bab ini dipahami bukan sebagai kategori tematik semata, melainkan sebagai jawaban fenomenologis atas rumusan masalah penelitian, yang mencakup: (1) pemaknaan pengalaman pembinaan rohani, (2) transformasi makna kerja sebagai profesi dan panggilan iman, (3) kontribusi pembinaan rohani terhadap resiliensi dan kepuasan kerja, serta (4) makna-makna esensial yang muncul dari pengalaman spiritual guru dan karyawan dalam komunitas sekolah Kristen. Setiap tema dikembangkan melalui integrasi antara kutipan naratif partisipan dan refleksi analitis peneliti dengan menggunakan kerangka konseptual spiritualitas di tempat kerja, resiliensi, dan kepemimpinan moral sebagai lensa interpretatif.

Dengan pendekatan ini, pembahasan tidak hanya menampilkan deskripsi pengalaman partisipan, tetapi juga menafsirkan makna yang terkandung di dalamnya sebagai proses pembentukan kesadaran dan orientasi profesional. Analisis fenomenologis ini memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana pembinaan rohani berfungsi sebagai pengalaman bermakna yang menyatukan dimensi spiritual, emosional, dan sosial dalam kehidupan kerja guru dan karyawan di sekolah Kristen.

Untuk memberikan transparansi terhadap proses analisis data, Tabel 3 menyajikan ringkasan tema fenomenologis beserta kode yang muncul dari hasil wawancara partisipan. Penyajian ini dimaksudkan untuk menunjukkan pola pengalaman yang muncul secara konsisten, tanpa mengurangi fokus utama analisis fenomenologis pada makna dan esensi pengalaman hidup partisipan.

Tabel 3. Ringkasan Proses Coding dan Tema Fenomenologis

Subbab / Tema Fenomenologis	Kode yang Muncul dalam Data	Jumlah Partisipan	Keterangan Representativitas
------------------------------------	------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------

(n=5)			
4.1 Pembinaan Rohani sebagai Perjumpaan Spiritual	Ketenangan dan kedamaian batin	5	Muncul konsisten pada guru dan staf
	Perjumpaan dengan Tuhan melalui renungan	4	Dialami dalam renungan pagi & KTB
4.2 Pekerjaan sebagai Pelayanan dan Panggilan Iman	Pekerjaan sebagai ibadah/pelayanan	5	Tema dominan lintas jabatan
	Tanggung jawab moral sebagai pendidik Kristen	4	Kuat pada guru & pimpinan
4.3 Relasi Komunal yang Menumbuhkan	Rasa kebersamaan dan dukungan rohani	5	Dialami melalui KTB & ibadah bersama
	Relasi kerja yang lebih harmonis	4	Berkaitan dengan komunikasi terbuka
4.4 Spiritualitas sebagai Sumber Resiliensi	Kekuatan menghadapi kelelahan kerja	5	Respon umum saat tekanan mengajar
	Rasa syukur dan pemaknaan ulang tantangan	4	Berkaitan dengan refleksi iman
4.5 Dinamika dan Tantangan Pembinaan Rohani	Rutinitas yang berpotensi kehilangan makna	3	Muncul sebagai pengalaman kontras
	Keterbatasan waktu dan kelelahan	4	Faktor penghambat utama
4.6 Spiritualitas dan Komitmen Kerja	Rasa betah dan keterikatan makna	4	Tidak selalu dominan, tapi signifikan
	Keputusan bertahan sebagai respons iman	3	Bersifat reflektif, bukan struktural

Catatan metodologis:

Jumlah partisipan menunjukkan banyaknya informan yang mengungkapkan pengalaman terkait kode tersebut. Frekuensi ini digunakan sebagai indikasi pola pengalaman, bukan sebagai ukuran signifikansi statistik atau generalisasi.

Pembinaan Rohani sebagai Ruang Perjumpaan Spiritual yang Menghidupkan

Seluruh partisipan menggambarkan bahwa kegiatan pembinaan rohani sebagai sebuah momen yang dapat memberikan kekuatan batin dan kedamaian di tengah rutinitas pekerjaan. Bagi mereka, kegiatan seperti renungan pagi, KTB, dan ibadah kompleks bukan sekadar kewajiban keagamaan, namun juga sebagai alat untuk merasakan penyertaan Tuhan dalam melakukan pekerjaan.

LAM mengungkapkan, “Saya merasa lebih tenang dan damai, belajar menghadapi orang dengan kasih.” Sementara BS menambahkan, “Di sekolah inilah saya dapat renungannya, punya energi buat memulai hari.”

Pengalaman yang diungkapkan para partisipan menunjukkan bahwa pembinaan rohani dimaknai sebagai ruang perjumpaan spiritual yang melampaui fungsi ritual keagamaan. Dalam perspektif fenomenologis, perjumpaan ini bukan sekadar aktivitas eksternal, melainkan pengalaman batin yang menghadirkan kesadaran baru akan kehadiran Tuhan di tengah rutinitas kerja. Ketenangan dan kedamaian yang dialami partisipan mencerminkan proses meaning-making, di mana pekerjaan sehari-hari tidak lagi dipisahkan dari dimensi spiritual, tetapi

dipahami sebagai bagian dari relasi iman yang hidup.

Pengalaman ini juga menunjukkan transformasi cara partisipan memaknai waktu dan ruang kerja. Sekolah tidak hanya dipersepsikan sebagai tempat bekerja, tetapi sebagai ruang spiritual yang memungkinkan refleksi, penguatan batin, dan pembaruan orientasi diri. Dengan demikian, pembinaan rohani berfungsi sebagai pengalaman eksistensial yang menghidupkan, karena memungkinkan individu mengalami integrasi antara iman dan aktivitas profesional secara konkret dalam keseharian.

Temuan ini ditafsirkan melalui pendekatan fenomenologi hermeneutik, yang memandang pengalaman spiritual sebagai proses pemaknaan reflektif yang terbentuk melalui interaksi antara pengalaman personal dan konteks komunitas kerja (Finlay, 2021). Dalam kerangka ini, perjumpaan spiritual yang dialami partisipan dipahami sebagai *lived experiences* yang membentuk kesadaran baru terhadap makna kerja dan kehadiran Tuhan dalam keseharian profesional.

Fenomena ini menunjukkan fungsi ganda pembinaan rohani, yaitu secara personal sebagai sumber penguatan spiritual (*spiritual recharge*) dan secara komunal sebagai pengingat akan identitas Kristen dari lembaga tersebut. Dalam kerangka fenomenologi praktik, pengalaman ini dapat disebut sebagai “momen reflektif,” sebuah yang menghadirkan kesadaran eksistensial baru melalui pengalaman spiritual yang bermakna van Manen (2023). Dengan demikian, pembinaan rohani menjadi wadah aktualisasi iman yang terintegrasi secara nyata dalam profesionalisme dan ritme kerja sehari-hari.

Pekerjaan sebagai Pelayanan dan Panggilan Iman

Seluruh partisipan mengalami perubahan makna kerja: dari rutinitas administratif menjadi bentuk pelayanan iman dalam profesionalisme kerja. MK menjelaskan, “Guru disadarkan bahwa mengajar juga bagian dari pelayanan.” Hal serupa ditegaskan oleh KOT, “Pelayanan bukan hanya di gereja, tapi juga di sekolah; mengajar adalah bentuk pelayanan.” LAM memperkuat dimensi spiritualnya dengan pernyataan, “Bekerja bukan untuk dilihat manusia, tetapi sebagai bentuk ibadah untuk Tuhan.”

Menurut Tavakol (2025), fenomenologi menempatkan pengalaman hidup (*lived experiences*) individu sebagai pusat pemahaman, khususnya bagaimana seseorang memberi makna terhadap peran, praktik, dan identitas dirinya dalam suatu konteks tertentu. Dalam konteks ini, pembinaan rohani mendorong transendensi motivasi kerja dari orientasi eksternal menuju orientasi spiritual, sehingga pekerjaan dimaknai sebagai panggilan dan pengabdian yang berakar pada iman. Hasil ini selaras dengan temuan Nikensari & Yudhistira (2024) bahwa spiritualitas kerja meningkatkan persepsi makna dan menumbuhkan komitmen afektif. Pengalaman pembinaan rohani ini membentuk paradigma bagi partisipan yaitu “mengajar sebagai ibadah,” yang memasukkan nilai iman dalam tindakan profesional sehari-hari.

Temuan pada sub bab ini memperlihatkan adanya transformasi kesadaran (*transformation of consciousness*) dalam cara partisipan memaknai pekerjaan. Melalui pengalaman pembinaan rohani, pekerjaan tidak lagi dipahami semata sebagai kewajiban institusional atau sumber penghidupan, melainkan sebagai bentuk pelayanan dan respons atas panggilan iman. Pemaknaan ini sejalan dengan konsep **spiritualitas di tempat kerja** (*workplace spirituality*), yang menekankan makna kerja dan keselarasan antara nilai personal dan nilai organisasi sebagai sumber motivasi intrinsik dalam aktivitas profesional (Petchsawang & Duchon, 2020). Transformasi ini menunjukkan pergeseran orientasi motivasi kerja, dari orientasi eksternal menuju orientasi spiritual yang berakar pada nilai pengabdian dan ibadah.

Dalam kerangka fenomenologi, perubahan makna ini merupakan bentuk self-transcendence, di mana individu melampaui kepentingan diri dan mengaitkan tindakan profesionalnya dengan tujuan yang lebih tinggi. Pekerjaan dipersepsikan sebagai ruang

aktualisasi iman, sehingga tanggung jawab profesional dijalani dengan kesadaran moral dan spiritual yang lebih mendalam. Dengan demikian, pembinaan rohani berperan sebagai medium yang menyatukan identitas personal, profesional, dan spiritual dalam pengalaman kerja guru dan karyawan.

Relasi yang Menumbuhkan: Pembinaan Rohani sebagai Perekat Komunitas

Aspek komunal menjadi ciri kuat dalam pemaknaan pembinaan rohani oleh para partisipan. Mereka menegaskan bahwa kegiatan spiritual memperkuat hubungan antaranggota komunitas di sekolah. MK menuturkan, “Seringkali ada ketidakcocokan dengan guru lain, tapi pembinaan rohani membantu menghangatkan dan merapikan hubungan.” BS menggambarkan perbedaan nyata antara sekolah Kristen dan lingkungan kerja sebelumnya dengan menyatakan, “Kalau di sini, semuanya didasari kasih; kita mulai kerja dengan doa, saling melengkapi.”

Fenomena ini menunjukkan bahwa pembinaan rohani berfungsi sebagai mekanisme sosial yang menumbuhkan empati, rasa memiliki, dan kualitas komunikasi interpersonal. Relasi kerja yang dilandasi nilai spiritual berkontribusi pada kesejahteraan kolektif dan iklim kerja yang positif. Hal ini sejalan dengan konsep *school happiness* yang menekankan bahwa relasi interpersonal yang sehat dan lingkungan kerja yang bermakna berpengaruh terhadap kebahagiaan individu serta komitmen terhadap organisasi sekolah (Bahat & Işık, 2023).

Makna komunal yang muncul dalam pengalaman partisipan menegaskan bahwa pembinaan rohani tidak hanya berdampak pada dimensi personal, tetapi juga membentuk kualitas relasi interpersonal dalam komunitas sekolah. Dalam perspektif fenomenologis, relasi yang terbangun melalui praktik spiritual bersama menjadi pengalaman intersubjektif, di mana makna dibentuk secara kolektif melalui interaksi yang dilandasi empati, kasih, dan penerimaan.

Dalam kerangka spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*), relasi komunal yang terbentuk mencerminkan dimensi *sense of community*, yaitu pengalaman kerja yang dimaknai sebagai kebersamaan dalam nilai dan tujuan bersama. Spiritualitas komunitas ini berperan sebagai perekat moral yang membantu partisipan menafsirkan ulang konflik dan perbedaan secara reflektif, memperkuat solidaritas, serta meningkatkan kepuasan batin kolektif dalam kehidupan kerja di sekolah Kristen.

Spiritualitas sebagai Sumber Daya Psikologis: Resiliensi dan Kepuasan Kerja

Bagi para guru dan staf, pembinaan rohani dimaknai sebagai sumber kekuatan ketika menghadapi tekanan dan tuntutan kerja. MK menyampaikan, “Saat lelah bisa dikuatkan dan diingatkan kembali apa tujuan utama bekerja di sini.” BS menuturkan pengalamannya pasca cuti melahirkan, “Sempat rasanya mau menyerah, tapi pembinaan rohani mengingatkan saya, Tuhan sudah menempatkan saya di sini.”

Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa pembinaan rohani berfungsi sebagai mekanisme *spiritual coping* yang membantu partisipan menafsirkan ulang tekanan kerja secara reflektif. Dalam perspektif fenomenologis, makna seperti ini tidak muncul secara spontan, tetapi melalui proses refleksi yang memungkinkan individu memberi interpretasi baru terhadap pengalaman sulit yang dihadapi. Dalam konteks ini, spiritualitas berfungsi sebagai sumber daya psikologis (*psychological resource*) yang menumbuhkan ketangguhan emosional dan rasa syukur dalam keseharian kerja. Dalam kerangka spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*), resiliensi dan kepuasan kerja yang dialami partisipan mencerminkan integrasi antara dimensi emosional, spiritual, dan profesional. Spiritualitas yang tinggi dan kepercayaan akan campur tangan Tuhan dalam kehidupan meningkatkan resiliensi diri individu (Fulgencio, 2025). Kepuasan kerja tidak semata bersumber dari pencapaian material atau kondisi kerja yang nyaman, tetapi dari keselarasan antara nilai iman, tujuan hidup, dan peran profesional yang dijalani. Dengan demikian, pembinaan rohani berperan sebagai sumber daya psikologis dan spiritual yang menopang kesejahteraan batin guru dan karyawan di sekolah

Kristen.

Dinamika dan Tantangan: Menjaga Makna agar Tidak Menjadi Rutinitas

Pada sisi lainnya, partisipan juga menyadari adanya risiko formalisasi dalam pelaksanaan pembinaan rohani. MK menilai, “Kegiatan ini bisa menjadi rutinitas jika tidak inovatif.” KOT menyoroti aspek partisipasi dengan menyatakan, “Kalau pembicara hanya menyampaikan poin tanpa interaksi, kita jadi seperti di gereja, bukan pembinaan.” Pernyataan ini menunjukkan bahwa kebermaknaan pembinaan rohani sangat dipengaruhi oleh kualitas keterlibatan dan konteks pelaksanaannya.

Tantangan tersebut mengindikasikan perlunya pengelolaan pembinaan rohani yang reflektif dan kontekstual agar kegiatan spiritual tetap relevan dengan kebutuhan guru dan karyawan.), Kepemimpinan moral berperan penting dalam menerjemahkan nilai iman ke dalam bentuk kegiatan yang partisipatif dan bermakna. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa keberlanjutan pembinaan rohani tidak hanya ditentukan oleh frekuensi pelaksanaan, tetapi juga oleh kualitas refleksi dan keterlibatan peserta.

Temuan mengenai risiko rutinitas dalam pembinaan rohani mengungkap adanya ketegangan fenomenologis antara praktik spiritual sebagai pengalaman bermakna dan praktik spiritual sebagai kewajiban institusional. Dalam perspektif fenomenologi, ketegangan ini bukan merupakan kelemahan data, melainkan bagian integral dari esensi pengalaman yang dialami partisipan. Kesadaran akan potensi formalisasi justru menunjukkan reflektivitas spiritual para guru dan karyawan, yang mampu membedakan antara praktik rohani yang hidup dan praktik yang kehilangan makna. Dalam kerangka spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*), dinamika ini menegaskan bahwa makna spiritual dalam aktivitas kerja bersifat dinamis dan perlu terus dipelihara melalui keterlibatan reflektif dan pembaruan praksis. Pembinaan rohani yang tidak diolah secara kreatif dan kontekstual berisiko kehilangan daya transformatifnya. Dengan demikian, temuan ini memperkaya pemahaman fenomenologis dengan menghadirkan sisi kontras pengalaman yang memperlihatkan bahwa makna spiritual tidak bersifat statis, melainkan terus dibangun dalam interaksi antara individu, komunitas, dan praktik institusional.

Spiritualitas sebagai Fondasi Retensi Kerja dan Komitmen Organisasi

Seluruh partisipan menegaskan bahwa pembinaan rohani menjadi salah satu alasan utama mereka bertahan di sekolah Kristen. LAM menyebut, “*Support system* yang baik membuat saya ingin bertahan; setiap hari merasa dikuatkan.” BS menambahkan, “Saya merasa dihargai bukan hanya sebagai tenaga kerja, tapi sebagai manusia yang punya kebutuhan batin.” KOT mengaitkannya dengan identitas lembaga dengan menyatakan, “Saya memilih sekolah ini karena sekolah Kristen; pembinaan rohani mengingatkan saya bahwa ini tempat yang tepat.”

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam konteks sekolah Kristen bersifat transendental, yaitu berakar pada makna iman, rasa syukur, dan keselarasan nilai, bukan semata pada faktor material atau struktural. Hal ini sejalan dengan temuan Hasibuan & Wahyuni (2022) yang menekankan bahwa spiritualitas di tempat kerja berkontribusi pada meningkatnya keterikatan afektif (*affective commitment*) dan komitmen organisasi (*organizational attachment*). Spiritualitas institusi dengan demikian berfungsi sebagai perekat retensi kerja, di mana guru dan staf memilih bertahan karena memaknai pekerjaan mereka sebagai bagian dari panggilan pribadi yang bernilai spiritual (*personal divine calling*). Dalam perspektif fenomenologis, pengalaman bertahan bekerja dimaknai para partisipan bukan sebagai keputusan rasional semata, melainkan sebagai respons eksistensial terhadap panggilan iman yang dihayati. Retensi kerja dipahami sebagai bentuk meaning attachment, yaitu keterikatan

makna yang muncul dari keselarasan antara identitas personal, nilai spiritual, dan misi institusi tempat mereka melayani. Dalam kerangka spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*), pengalaman ini mencerminkan integrasi antara dimensi spiritual, emosional, dan sosial dalam kehidupan kerja.

Secara keseluruhan, temuan pada subbab ini menegaskan bahwa pembinaan rohani berfungsi sebagai fondasi pembentukan komitmen organisasi yang bersifat afektif dan spiritual. Guru dan karyawan memaknai keberlanjutan bekerja sebagai bagian dari perjalanan iman yang memberi rasa aman, dihargai, dan diakui secara utuh sebagai manusia. Dengan demikian, spiritualitas institusional tidak hanya memperkuat retensi kerja, tetapi juga menjadi penopang kohesi dan keberlanjutan komunitas sekolah Kristen.

Tabel 4. Ringkasan Tema dan Kutipan Partisipan

No	Tema Utama	Kutipan Representatif	Makna Esensial
1	Pembinaan rohani sebagai ruang perjumpaan spiritual	“Saya merasa lebih tenang dan damai” (LAM)	Spiritualitas sebagai sumber kekuatan batin
2	Pekerjaan sebagai pelayanan	“Mengajar juga bagian dari pelayanan” (MK)	Panggilan iman dalam profesi
3	Relasi yang menumbuhkan	“Kita mulai kerja dengan doa, saling melengkapi” (BS)	Spiritualitas komunal memperkuat kebersamaan
4	Spiritualitas sebagai resiliensi	“Saat lelah bisa dikuatkan kembali” (MK)	Penyesuaian diri secara spiritual
5	Dinamika dan tantangan	“Kalau hanya mendengar saja, seperti di gereja” (KOT)	Pentingnya inovasi dan refleksi
6	Spiritualitas dan retensi kerja	“Saya merasa dihargai sebagai manusia yang punya kebutuhan batin” (BS)	Spiritualitas sebagai fondasi retensi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana guru dan karyawan di sekolah Kristen memaknai pengalaman pembinaan rohani dalam konteks kerja serta bagaimana pengalaman tersebut membentuk resiliensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Melalui pendekatan fenomenologi hermeneutik terhadap pengalaman hidup (*lived experience*) lima partisipan, penelitian ini menghasilkan pemahaman mendalam mengenai makna pembinaan rohani sebagai pengalaman spiritual yang terintegrasi dalam kehidupan profesional pendidik..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama, guru dan karyawan memaknai pembinaan rohani sebagai ruang perjumpaan spiritual yang menghidupkan, di mana mereka mengalami ketenangan batin, penguatan iman, serta kesadaran akan kehadiran Tuhan dalam keseharian kerja. Pembinaan rohani tidak dipersepsikan sebagai aktivitas ritual semata, melainkan sebagai proses reflektif yang memberi makna eksistensial dalam menjalani peran profesional di sekolah Kristen.

Kedua, pengalaman pembinaan rohani membentuk transformasi cara pandang terhadap makna pekerjaan, dari sekadar tugas atau rutinitas administratif menjadi bentuk pelayanan dan panggilan iman. Guru dan karyawan memaknai pekerjaan sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Tuhan serta sesama, sehingga nilai spiritual terintegrasi secara nyata dalam praktik profesional sehari-hari. Dalam kerangka *workplace spirituality*, makna kerja ini

terbentuk melalui keselarasan antara nilai personal, nilai organisasi, dan tujuan hidup partisipan.

Ketiga, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pembinaan rohani berperan sebagai sumber daya psikologis yang memperkuat resiliensi dan kepuasan kerja. Resiliensi tidak dipahami semata sebagai kemampuan bertahan secara teknis, melainkan sebagai proses pemaknaan ulang terhadap tekanan kerja melalui refleksi spiritual. Kepuasan kerja yang dialami bersifat transendental, tidak semata-mata bergantung pada faktor material, tetapi berakar pada rasa syukur, makna hidup, dan keselarasan nilai pribadi dengan nilai lembaga.

Lebih lanjut, temuan penelitian mengungkap adanya dinamika dan ketegangan fenomenologis dalam praktik pembinaan rohani, khususnya risiko formalisasi dan rutinitas yang dapat mengurangi kebermaknaan. Kesadaran akan tantangan ini justru menunjukkan reflektivitas spiritual guru dan karyawan, serta menegaskan bahwa makna spiritual perlu terus dipelihara melalui keterlibatan reflektif dan pembaruan praktis.

Secara keseluruhan, pembinaan rohani berfungsi sebagai fondasi pembentukan komitmen organisasi dan retensi kerja yang bersifat afektif dan spiritual. Guru dan karyawan memilih bertahan bukan semata karena pertimbangan rasional atau struktural, melainkan karena keterikatan makna yang menyatukan identitas personal, nilai iman, dan misi institusi. Dengan demikian, spiritualitas institusional menjadi energi moral dan emosional yang menopang keberlanjutan panggilan profesi pendidik dalam konteks pendidikan Kristen.

Temuan ini memperluas pemahaman mengenai *workplace spirituality* sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan & Wahyuni (2022) dan memperkuat pandangan van Manen (2023) bahwa pendidikan Kristen sejatinya merupakan ruang *human science of the heart*, tempat iman dan praksis pedagogis saling meneguhkan.

Implikasi Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian *workplace spirituality* dengan menghadirkan pemahaman fenomenologis tentang pembinaan rohani sebagai pengalaman hidup (*lived experience*), bukan sekadar program institusional. Temuan ini menegaskan bahwa spiritualitas kerja terbentuk melalui proses pemaknaan reflektif yang bersifat personal dan intersubjektif, serta terintegrasi dengan identitas profesional dan relasi komunitas.

Selain itu, penelitian ini memperluas perspektif fenomenologi hermeneutik dalam konteks pendidikan Kristen dengan menunjukkan bahwa pembinaan rohani berfungsi sebagai *medium self-transcendence* dan pembentukan makna kerja. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak semata dipahami sebagai respons terhadap kondisi kerja, tetapi sebagai hasil dari keselarasan antara iman, panggilan profesional, dan pengalaman komunitas spiritual. Dengan demikian, studi ini berkontribusi pada pengembangan teori spiritualitas kerja yang lebih kontekstual dan bermakna.

Implikasi Praktis

Bagi lembaga pendidikan Kristen, temuan penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis. Pertama, pembinaan rohani perlu dirancang sebagai ruang reflektif dan partisipatif yang memungkinkan guru dan karyawan memaknai pengalaman kerja mereka secara personal dan spiritual, bukan sekadar sebagai kegiatan formal institusional.

Kedua, pimpinan sekolah diharapkan mengintegrasikan nilai spiritual secara konsisten dalam praktik kepemimpinan dan pengambilan keputusan, sehingga pembinaan rohani selaras dengan budaya kerja sehari-hari dan memperkuat relasi interpersonal, resiliensi, serta komitmen organisasi.

Ketiga, pembinaan rohani dapat dimanfaatkan sebagai strategi penguatan resiliensi dan retensi kerja, khususnya dalam menghadapi tekanan dan tuntutan profesi pendidik. Evaluasi dan inovasi berkelanjutan dalam bentuk dan metode pembinaan rohani diperlukan agar

kegiatan tersebut tetap relevan, kontekstual, dan memiliki daya transformatif.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada konteks satu sekolah Kristen dan jumlah partisipan yang terbatas, sehingga temuan bersifat kontekstual dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan berbagai sekolah Kristen dengan karakteristik yang beragam guna memperkaya pemahaman mengenai variasi pengalaman pembinaan rohani dalam konteks pendidikan.

Studi lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif lain, seperti *narrative inquiry* atau *interpretative phenomenological analysis*, untuk menelusuri perjalanan spiritual guru dan karyawan secara longitudinal. Selain itu, pendekatan campuran (*mixed methods*) dapat digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara pengalaman spiritual, resiliensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2020). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(2), 141–158. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2014-0153>
- Ame, A., & Sugianto, H. A. T. (2024, August). Peran Kapital Spiritual dalam Penumbuhan Motivasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan Pertapaan Karmel. In UMMagelang Conference Series (pp. 625–632). <https://doi.org/10.31603/conference.12046>
- Arifianto, Y. A. (2023). Membumikan kepemimpinan kristen anti kritik dalam nilai etis Kristiani. *Apostolos: Journal of Theology and Christian Education*, 3(1), 28–38.
- Bahat, İ., & Işık, M. (2023). The relationship between teachers' school happiness, organizational commitment, and self-efficacy. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(Education Special Issue), 279–308. <https://doi.org/10.53048/johass.1354337>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Finlay, L. (2021). *Phenomenology for Therapists: Researching the Lived World* (2nd ed.). Wiley-Blackwell. DOI:10.1002/9781119975144
- Fulgencio, S. M. R. (2025). The Influence of Workplace Spirituality in Engagement, Resilience and Efficacy of Secondary Teachers in Iba District, Schools Division of Zambales. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 6(2), 685–700. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.06.02.20>
- Hadi, T. ., Sihombing, S. O. ., & Tukiran, M. . (2024). Supervisor support, workplace spirituality, and organizational commitment among millennial teachers: An investigation of the mediating role of well-being. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 382–393. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2084>

- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F., (2022). Spiritual Leadership dan Emotial Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Jos Satisfaction *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 23(1), 93–108. <https://doi.org/10.30596/jimb.v23i1.9617>
- Kim, L. E., & Asbury, K. (2020). Like a rug had been pulled from under you: The impact of COVID-19 on teachers in England during the first six weeks of the UK lockdown. *British Journal of Educational Psychology*, 90(4), 1062–1083. <https://doi.org/10.1111/bjep.12381>
- Kuhn, N., Lopes, L. F. D., Silva, W. V. D., da Silva, L. S. C. V., & Veiga, C. P. D. (2025). Spirituality and workplace performance: a theoretical insight. *Social Responsibility Journal*, 21(2), 351–377. <https://doi.org/10.1108/SRJ-10-2023-0570>
- Nikensari, G. A., & Yudhistira, P. G. A. (2024). Spirituality in the Workplace: Enhanced Job Satisfaction Through Employee Well-being and Work-life Balance. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theoretical and Applied Management*, 17(2), 316–332. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i2.57090>
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2020). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(3), 243–264. <https://doi.org/10.1080/14766086.2012.688623>
- Rocha, R. G., & Pinheiro, P. G. (2021). Organizational spirituality: Concept and perspectives. *Journal of Business Ethics*, 171(2), 241–252. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04463-y> <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-020-04463-y>
- Saefudin, W., & Yusoff, S. H. B. M. (2021). Spiritual well-being sebagai prediktor performa akademik siswa di masa pandemi. *Kariman: Jurnal Pendidikan Keislaman*, 9(2), 247–262. <https://doi.org/10.52185/kariman.v9i2.185>
- Sihombing, L., Zega, Y. K., Ratulangi, A. E., & Giri, Y. S. (2025). Pembinaan kerohanian sebagai upaya penguatan nilai-nilai spiritual bagi staf dan pegawai di Politeknik Negeri Kupang. *Devotion: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 68–78. <https://doi.org/10.62282/devotion.v2i2.68-78>
- Syahir, A. N. A., Abidin, M. S. Z., Sa'ari, C. Z., & Rahman, M. Z. A. (2025). Workplace Spirituality and Its Impact on Employee Well-Being: A Systematic Literature Review of Global Evidence. *Journal of religion and health*, 64(5), 3313–3345. <https://doi.org/10.1007/s10943-025-02350-2>
- Tavakol, M., & Sandars, J. (2025). Twelve tips for using phenomenology as a qualitative research approach in health professions education. *Medical Teacher*, 47(9), 1441–1446. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2025.2478871>
- van Manen, M. (2023). *Phenomenology of practice: Meaning-giving methods in phenomenological research and writing* (2nd ed.). Routledge.