



## Actuating Berbasis Motivasi Spiritual dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan Kafe Pena Rasa

Nur Rizkiyah Ramadhani<sup>1</sup>, Zahra Jannatul Fidausi<sup>2</sup>, Fina Rohmatika<sup>3</sup>, Fidya Puji Ramadhani<sup>4</sup>, Ahmad Amirul Aziz<sup>5</sup>, Siti Zubaidah<sup>6</sup> 

<sup>1</sup> Program Studi Ekonomi Syariah - S1, Fakultas Keislaman, Universitas Trunojoyo Madura

<sup>2</sup> Program Studi Ekonomi Syariah - S1, Fakultas Keislaman, Universitas Trunojoyo Madura

<sup>3</sup> Program Studi Ekonomi Syariah - S1, Fakultas Keislaman, Universitas Trunojoyo Madura

<sup>4</sup> Program Studi Ekonomi Syariah - S1, Fakultas Keislaman, Universitas Trunojoyo Madura

<sup>5</sup> Program Studi Ekonomi Syariah - S1, Fakultas Keislaman, Universitas Trunojoyo Madura

<sup>6</sup> Program Studi Ekonomi Syariah - Fakultas Keislaman, Universitas Trunojoyo Madura

### Article Information

#### Article history:

Accepted: July 2025

Approved: October 2025

Published: December 2025

#### Keywords:

Actuating  
Motivasi Spiritual  
Loyalitas Karyawan  
UMKM

### Abstract

*This study aims to examine the application of spiritual motivation-based actuating in increasing employee loyalty at Kafe Pena Rasa, an SME near Trunojoyo University Madura. Using a descriptive qualitative case study approach, data were collected through interviews, observations, and documentation. The results show that despite limited resources, low wages, and indirect supervision—conditions that usually cause high employee turnover—employees remain loyal. This loyalty is built through spiritual practices by instilling the intention to work as a form of worship, providing prayer facilities, closing on Fridays, a family culture, and an Islamic work ethic such as muraqabah. This fosters affective loyalty based on emotional bonds and value alignment rather than transactional loyalty based on salary. From the discussion results, it can be concluded that the application of actuating based on spiritual motivation at Kafe Pena Rasa contributes significantly to increasing employee loyalty, even though this effort is still relatively new and faces resource constraints. Therefore, spiritual motivation can be used as an alternative strategy in human resource management in the MSME sector, especially when financial support and material compensation are still limited.*

Penelitian ini bertujuan mengkaji penerapan actuating berbasis motivasi spiritual dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Kafe Pena Rasa, UMKM di sekitar Universitas Trunojoyo Madura. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa meski sumber daya terbatas, upah rendah, dan pengawasan tidak langsung kondisi yang biasanya menyebabkan turnover tinggi karyawan tetap loyal. Loyalitas ini dibangun melalui praktik spiritual dengan menanamkan niat bekerja sebagai ibadah, menyediakan fasilitas salat, menutup saat Jumat, budaya kekeluargaan, dan etos kerja Islami seperti muraqabah. Hal ini menumbuhkan loyalitas afektif berdasarkan ikatan emosional dan keselarasan nilai bukan loyalitas transaksional berbasis gaji. Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penerapan actuating berbasis motivasi spiritual di Kafe Pena Rasa memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan loyalitas karyawan, meskipun usaha ini masih tergolong baru dan menghadapi keterbatasan sumber daya sehingga motivasi spiritual dapat dijadikan strategi alternatif dalam pengelolaan sumber daya manusia pada sektor UMKM, khususnya ketika dukungan finansial maupun kompensasi material masih terbatas.

How to Cite: Ramadhani, N. R., Fidausi, Z. J., Rohmatika, F., Ramadhani, F. P., Aziz, A. A., & Zubaidah, S. Actuating Berbasis Motivasi Spiritual dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan Kafe Pena Rasa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(4). 208–216. <https://doi.org/10.33633/jekobs.v4i4.14835>

 correspondence address:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura  
Jalan Raya Telang, PO BOX 2, Kamal, Bangkalan, Madura, Jawa Timur.  
E-mail: [230721100166@student.trunojovo.ac.id](mailto:230721100166@student.trunojovo.ac.id), [siti.zubaidah@trunojo.ac.id](mailto:siti.zubaidah@trunojo.ac.id)

ISSN  
2964-8866 (online)



## PENDAHULUAN

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, UMKM tercatat memberikan kontribusi sekitar 60 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sekaligus menyerap hampir 97 persen tenaga kerja Indonesia. Sejalan dengan itu, Kementerian Koperasi dan UKM melaporkan bahwa jumlah UMKM di Indonesia pada tahun 2024 telah melampaui 65 juta unit usaha (Suci Ramadani et al., 2025). Salah satu bisnis UMKM yang berkembang pesat saat ini adalah *Coffe Shop* termasuk di daerah telang, khususnya di sekitar kampus Universitas Trunojoyo Madura (UTM). Peningkatan jumlah kafe di sekitar UTM menunjukkan adanya penyesuaian terhadap kebutuhan yang lahir dari aktivitas akademik dan sosial mahasiswa. Dari jumlah yang awalnya terbatas, kafe-kafe tersebut kini berkembang pesat sebagai wadah interaksi sekaligus ruang produktif bagi mahasiswa dalam menyelesaikan tugas. Perkembangan ini tidak hanya berkontribusi terhadap terbukanya peluang kerja bagi mahasiswa maupun masyarakat, tetapi juga merubah gaya hidup masyarakat sekitar yang awalnya merupakan permukiman pedesaan (Sakdiyah & Rohman, 2022). Namun tingginya tingkat persaingan antar kafe mengharuskan pemilik untuk menaruh perhatian tidak semata pada aspek produk dan pemasaran, melainkan juga evaluasi manajemen bisnis terutama pengelolaan sumber daya manusia agar tetap mampu bertahan dan unggul ditengah kompetisi.

Manajemen memiliki berbagai fungsi penting, salah satunya *actuating* yaitu proses mengarahkan, menggerakkan dan membimbing karyawan agar bekerja optimal sesuai tanggung jawabnya. Fungsi ini menuntut kemampuan kepemimpinan yang matang, termasuk kecerdasan memahami karakter dan dinamik perilaku manusia, sebab keberhasilan suatu usaha tidak hanya ditentukan oleh strategis bisnis, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam membangun motivasi serta loyalitas karyawan (Siregar, 2021). Dalam praktiknya, banyak UMKM menghadapi tantangan untuk mempertahankan karyawan yang loyal, yang pada akhirnya menimbulkan tingginya tingkat turnover dan berdampak pada penurunan kinerja (Zulkarnaini, 2025). Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan manajerial yang tidak hanya berorientasi material, tetapi juga memperhatikan dimensi spiritual sebagai landasan pembentukan komitmen dan etos kerja. Nilai-nilai spiritual yang bersumber dari ajaran religius mampu menumbuhkan kejujuran, rasa tanggung jawab, serta loyalitas karyawan, terutama dalam konteks masyarakat Indonesia yang menjunjung tinggi nilai keagamaan (Miftahun, 2012). Kondisi ini terlihat dalam praktik manajerial Kafe Pena Rasa, sebuah kafe skala UMKM yang berlokasi di sekitar kampus UTM. Walaupun baru beroperasi sekitar tiga bulan dan menghadapi persaingan di kawasan Telang, pemilik usaha berkomitmen mengembangkan bisnis melalui pembiasaan berdoa sebelum bekerja, sikap ikhlas, dan kesadaran akan keberkahan rezeki. Pendekatan ini menjadi ciri khas yang membedakannya dari UMKM lain yang umumnya berfokus pada aspek material.

Sejumlah penelitian terdahulu mengenai fungsi *actuating* pada UMKM umumnya berfokus pada aspek gaya kepemimpinan, motivasi material, maupun lingkungan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Seruni, Asriani dan Irnad menunjukkan bahwa UMKM Kopi Lancor menerapkan pengarahan dan koordinasi langsung dari pemilik kepada karyawan sesuai dengan tugas masing-masing serta memiliki alur produksi yang jelas (Seruni et al., 2024). Sementara penelitian tentang loyalitas karyawan lebih banyak berfokus pada kompensasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan. Salah satunya ditunjukkan dalam penelitian Setiyawan dan Lysander yang menemukan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan (Setiyawan & Lysander, 2025). Mencermati sejumlah kajian yang telah dilakukan, menunjukkan jelas bahwa fungsi *actuating* dalam konteks UMKM umumnya masih berfokus pada dimensi material dan mekanisme kerja yang bersifat formal, sedangkan dimensi nilai dan spiritualitas sebagai landasan moral sekaligus penggerak perilaku kerja justru relative terabaikan dan belum banyak memperoleh sorotan akademik secara mendalam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan mengenai bagaimana *actuating* berbasis motivasi spiritual dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini penting dilakukan karena masih terbatasnya kajian yang menyoroti penerapan nilai-nilai spiritual dalam fungsi manajerial pada konteks UMKM. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan praktik fungsi *actuating* berbasis motivasi spiritual dalam meningkatkan loyalitas karyawan kafe Pena Rasa yang beroperasi di kawasan kampus UTM. Melalui pendekatan kualitatif diharapkan mampu memberikan

kontribusi baik secara teoritis dalam pengembangan kajian manajemen berbasis nilai maupun secara praktis bagi pengelola UMKM dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia.

### Tinjauan Pustaka

#### *Actuating*

*Actuating* (Pengarahan) merupakan langkah untuk mengarahkan karyawan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. *Actuating* adalah pelaksanaan dari rencana, yang berbeda dari perencanaan dan pengorganisasian. *Actuating* mengubah rangkaian rencana menjadi tindakan untuk mencapai target. Tanpa adanya tindakan nyata, rencana akan tetap menjadi sebuah ide atau impian yang tidak akan terwujud (Sinta Sukma Ayu & Zuhrial M. Nawawi, 2023). Dengan kata lain, *actuating* adalah upaya yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan dengan mengacu pada perencanaan dan pengorganisasian. Pelaksanaan tugas dan penggunaan alat apapun seberapa canggih dan handaluya, hanya dapat terwujud jika staf terlibat secara aktif dalam pelaksanaannya (Nurcholiq, 2017). Dengan demikian, dalam *actuating* terdapat hal-hal berikut (Yulita et al., 2024):

- 1) penetapan start pelaksanaan rencana kerja
- 2) pemberian contoh tata cara pelaksanaan kerja dari pimpinan
- 3) pemberian motivasi para pekerja untuk segera bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing
- 4) pengomunikasian seluruh arah pekerjaan dengan semua unit kerja
- 5) pembinaan para pekerja
- 6) peningkatan mutu dan kualitas kerja
- 7) pengawasan kinerja dan moralitas pekerja

Fungsi *actuating* yaitu usaha untuk merealisasikan rencana, dilakukan melalui berbagai bentuk pengarahan dan motivasi agar setiap karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan cara yang paling efektif sesuai dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang diembannya. Proses ini juga mencakup bimbingan yang olch atasan kepada karyawan agar mereka dapat mencapai hasil kerja maksimal dengan memanfaatkan potensi yang dimilikinya karena pada dasarnya *actuating* berhubungan langsung dengan manusia serta seluruh jenis kebutuhannya (Ramadhan, 2024). Selanjutnya, administrator/top manager menjalankan koordinasi dalam realisasi perencanaan. Setiap elemen, serta peranan kepemimpinan dari administrator atau manajer sangat berpengaruh dalam aktivitas penggerakan ini. Tugas manajemen dalam penggerakan pelaksanaan ini mencakup fungsi koordinasi, pengarahan, dan kepemimpinan. Supaya seluruh elemen dapat menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing. maka tanggung jawab administrator adalah melakukan koordinasi dan mengarahkan semua elemen manajemen untuk menciptakan sinergi, serta menghindari tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas (Jeka et al., 2024).

### Motivasi Spiritual

Motivasi berasal dari bahasa latin *moveare* yang berarti menggerakkan atau memberikan dorongan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, metode untuk memandu motivasi berfokus pada kemampuan dan potensi bawahannya agar dapat bekerja dengan produktif, sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan dan mencapai tujuan yang diinginkan (Shofwa, 2013). Dengan cara lain, spiritualitas dapat dipahami sebagai pencarian jati diri yang mendalam, hubungan dengan orang lain, serta pengalaman melampaui batas-batas dunia. Konsep spiritualitas sangat kompleks, lintas budaya, dan berlapis-lapis, sehingga sulit untuk dijelaskan dengan satu definisi tunggal. Walau demikian, banyak ahli sepakat bahwa spiritualitas berkaitan dengan pengalaman individu dan berfungsi sebagai kekuatan penggerak bagi seseorang dalam mewujudkan cita-cita atau ide-idenya (Ranto, 2020).

Spiritualitas dalam konteks bisnis Islam mencerminkan pandangan bahwa pendapatannya tidak semata-mata diukur dari keuntungan dunia jangka pendek, melainkan juga mencakup keuntungan abadi di akhirat. Perusahaan yang menanamkan nilai-nilai spiritual dalam praktik bisnisnya cenderung memiliki daya tahan dan pertumbuhan yang lebih baik (Tijani et al., 2022). Model organisasi yang menonjolkan nilai

religius dan spiritual memperlihatkan bahwa tingkat religiositas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui hubungan sosial yang harmonis dan dukungan emosional antarindividu seiman, yang turut memperkuat kesejahteraan mental serta produktivitas. Dalam perspektif Islam, bekerja tidak hanya menjadi sarana pemenuhan kebutuhan hidup, tetapi juga bentuk ibadah dan amal kebajikan. Oleh sebab itu, seorang muslim yang bersikap *qonaah* dituntut memiliki semangat tinggi untuk bekerja secara optimal dengan memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya, karena keberhasilan sejati diperoleh melalui keseimbangan antara dzikir, fikir, dan usaha (Muafi, 2003).

### Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah konsep yang tampak mudah dibahas dalam kehidupan sehari-hari, namun tetap sulit untuk ditelaah dalam banyak aspek. Secara teks, makna loyal adalah setia, atau bisa diartikan bahwa loyalitas adalah suatu bentuk kesetiaan. Kesetiaan ini muncul dari kesadaran diri. Masalah mengenai loyalitas karyawan merupakan isu yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen lembaga atau perusahaan, oleh karena manajemen harus yang memengaruhi loyalitas karyawan tersebut. Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan ini akan memungkinkan manajemen lembaga atau perusahaan untuk menerapkan berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas pegawainya agar selaras dengan ekspektasi perusahaan. Untuk mencapai efisiensi kerja yang maksimal bagi perusahaan, loyalitas sangat berperan dalam prestasi karyawan (Wibowo et al., 2022). Selain itu, loyalitas menunjukkan sikap tanggung jawab dan pengabdian karyawan terhadap organisasi, yang menumbuhkan semangat untuk bekerja optimal dalam mewujudkan prestasi profesional serta kesuksesan bersama. (Jayanti & Wati, 2019).

Indikator dari kesetiaan kerja karyawan meliputi: mengikuti peraturan, kemampuan untuk bekerja secara efektif, tepat waktu, keinginan untuk menghadapi tantangan, munculnya ide-ide kreatif secara sukarela, menyelesaikan tugas tanpa tekanan, tidak menyalahgunakan kekuasaan, dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan (Citra & Fahmi, 2024). Pengalaman yang didapat dalam suatu perusahaan atau organisasi melibatkan bagaimana individu menginternalisasi hal-hal terkait perusahaan setelah menjalani berbagai tugas di dalamnya. Hal ini termasuk sikap yang baik terhadap perusahaan, keyakinan terhadap perusahaan yang menimbulkan rasa nyaman, serta pengertian tentang kepuasan pribadi yang dapat diberikan oleh perusahaan. (Kurniawan, 2019).

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, fungsi actuating berperan dalam mengarahkan karyawan agar bekerja sejalan dengan tujuan organisasi. Ketika dikaitkan dengan motivasi spiritual, penggerakan ini tidak hanya berorientasi pada keuntungan materi, tetapi juga pada nilai ibadah dalam setiap aktivitas kerja. Sebagai contoh, ketika pemimpin menanamkan nilai spiritual dalam penggerakan kerja, karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna, yang memunculkan komitmen afektif dan kesetiaan terhadap tempat kerja. Dengan demikian, hubungan antara actuating berbasis motivasi spiritual dan loyalitas karyawan dapat dilihat melalui meningkatnya makna kerja dan komitmen batin yang mendorong kinerja secara berkelanjutan.

## METODE

Adapun dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam bagaimana penerapan actuating berbasis motivasi spiritual dapat meningkatkan loyalitas karyawan Kafe Pena Rasa yang berlokasi di daerah telang, khususnya sekitar kampus Universitas Trunojoyo Madura (Abdussamad, 2021). Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik unik kafe yang secara konsisten menerapkan nilai-nilai spiritual dalam pengelolaan karyawan. Selain itu, keterlibatan salah satu pihak yang mengoperasionalkan Kafe Pena Rasa dengan lingkungan Fakultas Keislaman menjadikan usaha ini menarik untuk diteliti. Kondisi tersebut memperlihatkan bagaimana nilai-nilai spiritual yang diajarkan di lingkungan akademik dapat diimplementasikan dalam praktik manajemen usaha

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukannya wawancara mendalam terhadap tiga orang, yaitu pemilik usaha dan dua karyawan tetap. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive sampling* dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung mereka dalam kegiatan operasional dan

penerapan nilai spiritual di tempat kerja. Proses observasi dilakukan selama tiga minggu dengan frekuensi dua kali dalam seminggu untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang praktik actuating berbasis motivasi spiritual. Wawancara bertujuan menggali pandangan dan pengalaman informan, sementara observasi digunakan untuk melihat langsung praktik penggalangan dana di lapangan. Untuk melengkapi data penelitian, digunakan metode studi kepustakaan (*library research*) dengan mengumpulkan referensi dari berbagai jurnal ilmiah, buku, serta publikasi relevan lainnya. Proses studi kepustakaan ini dilakukan melalui penelaahan terhadap literatur berupa buku, artikel jurnal, maupun hasil penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan topik kajian (Moto, 2019).

Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi penting, kemudian disajikan dalam bentuk narasi dan kategorisasi temuan. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan untuk menemukan makna mendalam dan pola hubungan antar fenomena. Proses ini juga mencakup teknik triangulasi yakni dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dan memberi cekan melalui pengecekan oleh informan untuk meningkatkan validitas (Fiantika et al., 2022). Dengan metode ini, penelitian diharapkan memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana motivasi spiritual mampu memperkuat loyalitas karyawan di sektor UMKM.

## HASIL DAN DISKUSI

Kafe Pena Rasa adalah usaha rintisan yang berdiri pada Juni 2025, sehingga masih beroperasi dengan sumber daya yang serba terbatas. Saat penelitian ini dilakukan, kafe hanya dijalankan oleh dua orang karyawan. Situasi ini membuat kafe sangat bergantung pada setiap karyawan yang ada dan rentan jika salah satunya keluar. Jam kerja yang diterapkan pun cukup panjang, mulai dari pukul 12 siang hingga 1 dini hari. Dari segi gaji, karyawan mendapatkan upah pokok sebesar Rp800.000 per bulan, ditambah bonus lembur jika bekerja melebihi waktu yang ditentukan. Meskipun adil, upah ini belum bisa dikatakan sangat bersaing. Selain itu, pemilik tidak selalu berada di lokasi dan lebih sering berkoordinasi dari jarak jauh. Kondisi kerja seperti ini tim yang kecil, beban kerja yang cukup berat, upah standar, dan pengawasan tidak langsung secara teori, biasanya dapat membuat karyawan tidak betah dan sering keluar-masuk (*turnover tinggi*). Akan tetapi, kenyataannya karyawan di Cafe Pena Rasa menunjukkan loyalitas yang kuat. Hal ini menandakan adanya faktor pendorong lain yang lebih kuat dari sekadar uang.

Dalam praktiknya, fungsi penggerak/ pelaksanaan ini sering diartikan sebagai owner memotivasi karyawan menggunakan bonus atau kesempatan naik jabatan. Namun dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada Kafe Pena Rasa menunjukkan pendekatan yang berbeda dan sangat menarik yakni bahwa cara menggerakkan karyawan ternyata lebih berhasil ketika menggunakan pendekatan spiritual atau keagamaan, yang terbukti mampu membangun loyalitas meskipun usaha ini tergolong baru dengan keterbatasan yang dimiliki. Selain itu, karyawan juga mengungkapkan bahwa fasilitas dan kebijakan yang mendukung ibadah, seperti adanya musala dan waktu khusus untuk salat Jumat, membuat mereka merasa dihargai sebagai individu yang memiliki kebutuhan spiritual. Hal ini memperkuat rasa keterikatan emosional dan kenyamanan dalam lingkungan kerja, yang secara psikologis meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. Salah satu karyawan menambahkan, “... *memang kebijakan pemilik, setiap Jumat sekitar pukul sebelas sampai satu siang kafe ditutup supaya kami bisa menuai shalat Jumat, jadi ketika saya tahu manajemen peduli dengan kebutuhan ibadah saya, saya merasa dihormati dan itu membuat saya ingin memberikan yang terbaik untuk kafe ini...*”

Dari sisi hubungan antar karyawan, wawancara menunjukkan bahwa suasana kekeluargaan yang terbangun sangat berperan dalam menjaga semangat kerja. Karena tim yang kecil dan status mereka sebagai mahasiswa, mereka saling mendukung tidak hanya dalam pekerjaan, tetapi juga dalam aspek kehidupan pribadi dan spiritual. Salah satu informan menekankan, “...*di sini kan masih baru, jadi harus saling bekerja sama, apalagi kita sama-sama mahasiswa, jadi lebih mudah saling memahami...*”. Hal ini menciptakan ikatan sosial yang kuat dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi. Karyawan merasa bahwa mereka bukan hanya bagian dari organisasi, tetapi juga bagian dari komunitas yang saling peduli. Kondisi ini sangat

penting mengingat beban kerja yang cukup berat dan jam kerja yang panjang, yang secara teori dapat menimbulkan stres dan kelelahan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan ini menguatkan teori bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat menjadi sumber motivasi intrinsik yang sangat kuat, terutama dalam konteks usaha kecil dengan keterbatasan sumber daya finansial. Pendekatan ini mampu mengatasi kelemahan dari sisi insentif material yang terbatas, dengan menggali nilai-nilai yang lebih dalam dan personal bagi karyawan. Loyalitas yang terbentuk pun bersifat afektif, yang lebih tahan lama dan berdampak positif pada kinerja jangka panjang.

Selain itu, pendekatan spiritual juga berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang positif dan harmonis, yang sangat penting dalam menjaga stabilitas tim kecil. Budaya kekeluargaan dan dukungan moral yang terbangun menjadi modal sosial yang memperkuat komitmen karyawan terhadap visi dan misi kafe. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual ke dalam praktik sehari-hari dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga bermakna dan memuaskan secara emosional.

#### Penerapan Nilai Spiritual sebagai Cara Menggerakkan Karyawan

Cara manajemen Kafe Pena Rasa menggerakkan karyawannya sangat kental dengan nilai-nilai spiritual. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian oleh Veronica dan Moerkardjono yang menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan. Menurutnya, spiritualitas ini mencakup dua hal penting: pertama, karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang dalam (*meaningful work*) (Veronica & Moerkardjono, 2019), dan kedua, adanya kesamaan nilai antara karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja (*value congruence*). Di Cafe Pena Rasa, penerapan ini terlihat jelas dalam beberapa aspek.

*Pertama*, para karyawan diajak untuk menanamkan niat bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah. Dengan kondisi imbalan materi yang masih terbatas, cara pandang terhadap pekerjaan diubah. Bekerja bukan lagi sekadar aktivitas untuk mendapatkan uang, tetapi dianggap sebagai sebuah pengabdian yang dapat memberikan pahala dan kepuasan batin. Ketika karyawan merasa pekerjaannya memiliki tujuan yang lebih tinggi, ikatan emosional mereka terhadap perusahaan akan menjadi lebih kuat. Hal ini membuat mereka lebih sabar dan tangguh dalam menghadapi berbagai keterbatasan yang ada.

*Kedua*, manajemen secara nyata menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kegiatan ibadah. Ini adalah bentuk tindakan langsung yang paling terlihat. Manajemen menyediakan fasilitas salat seperti musala, sarung, dan sajadah. Lebih dari itu, ada kebijakan untuk menutup kafe sementara saat waktu salat Jumat tiba. Tindakan ini, meskipun sederhana, merupakan pesan yang kuat dari pihak manajemen bahwa nilai-nilai agama adalah bagian penting dari aturan perusahaan. Hal inilah yang menciptakan *value congruence*, yaitu adanya keselarasan atau kesamaan nilai antara keyakinan pribadi karyawan dan kebijakan tempat kerjanya, sehingga mereka merasa nyaman dan dihargai (Kurniawan, 2018).

*Ketiga*, budaya kerja yang dibangun terasa seperti keluarga. Karena timnya sangat kecil dan sama-sama berstatus mahasiswa, hubungan yang terjalin menjadi sangat akrab. Mereka saling membantu dalam pekerjaan, mengingatkan untuk salat, dan memberikan dukungan moral. Suasana kekeluargaan ini menjadi sistem pendukung yang sangat penting bagi karyawan. Mereka merasa aman secara emosional dan merasa menjadi bagian penting dari kafe (*sense of belonging*), bukan sekadar pekerja biasa. Ikatan yang erat ini juga menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama untuk menjaga operasional kafe tetap berjalan baik.

*Keempat*, etos atau semangat kerja Islami dijadikan sebagai panduan dalam bekerja sehari-hari. Salah satu prinsip utamanya adalah *muraqabah*, yaitu kesadaran diri bahwa Tuhan selalu mengawasi setiap perbuatan. Prinsip ini ditanamkan agar karyawan selalu bekerja dengan jujur, disiplin, dan profesional, bahkan ketika tidak ada atasan yang melihat (Nur, 2021). Kesadaran ini memunculkan disiplin dari dalam diri sendiri (*self-discipline*). Hal ini sejalan dengan prinsip *ihsan*, yaitu keyakinan untuk selalu berusaha melakukan sesuatu dengan cara yang terbaik.

### Dampak Pendekatan Spiritual terhadap Loyalitas Karyawan

Pengembangan spiritualitas kerja menjadi salah satu aspek yang potensial dalam menciptakan loyalitas karyawan. Karena beberapa aspek pada spiritualitas kerja yang mengacu pada loyalitas karyawan dilihat dari bagaimana karyawan tersebut memandang seberapa pekerjaan itu bermakna untuk pribadinya, serta kesadaran masing-masing individu dalam melakukan proses pekerjaan apakah sesuai dengan kontrol emosi dan perilaku (Adhara et al., 2023). Gabungan dari semua pendekatan spiritual tersebut pada akhirnya menghasilkan loyalitas yang tulus dari para karyawan. Loyalitas yang terbentuk bukanlah sekadar loyalitas transaksional, di mana karyawan bertahan hanya karena gaji. Sebaliknya, yang muncul adalah loyalitas afektif, yaitu loyalitas yang lahir dari ikatan emosional dan perasaan cocok dengan nilai-nilai perusahaan. Karyawan tidak hanya betah bekerja, tetapi juga merasa memiliki dan peduli terhadap kemajuan kafe. Rasa syukur karena bisa bekerja di lingkungan yang mendukung ibadah dan penuh kekeluargaan menjadi semacam "imbalan batin" yang bagi mereka nilainya lebih dari sekedar uang. Dengan demikian, terbukti bahwa untuk membangun loyalitas di sebuah usaha rintisan yang memiliki banyak keterbatasan, pendekatan yang menyentuh nilai-nilai spiritual karyawan bisa menjadi strategi yang jauh lebih efektif daripada hanya mengandalkan motivasi material.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan *actuating* berbasis motivasi spiritual mampu membangun loyalitas afektif karyawan meskipun dalam kondisi keterbatasan sumber daya finansial suatu realitas yang umum dijumpai pada UMKM rintisan. Namun demikian, validitas temuan ini perlu dipahami dalam konteks metodologisnya: studi ini bersifat kasus tunggal dengan jumlah informan terbatas (dua karyawan), sehingga tidak dimaksudkan untuk generalisasi, melainkan untuk memperdalam pemahaman kontekstual. Selain itu, loyalitas yang dilaporkan bersifat subjektif dan belum diukur melalui indikator objektif seperti durasi kerja, tingkat absensi, atau retensi jangka panjang. Meski begitu, temuan ini memberikan kontribusi teoretis signifikan dengan memperluas kerangka fungsi *actuating* dalam manajemen Islam, di mana dimensi spiritual melalui internalisasi niat ibadah, penerapan prinsip *muraqabah*, penyediaan fasilitas ibadah, dan budaya kekeluargaan berfungsi bukan sekadar sebagai pelengkap normatif, melainkan sebagai fondasi operasional dalam membangun komitmen karyawan. Secara praktis, strategi ini menawarkan alternatif realistik bagi pelaku UMKM yang tidak mampu memberikan insentif material kompetitif, sekaligus memperkaya model pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis nilai di tengah masyarakat religius seperti Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab kesenjangan literatur mengenai peran spiritualitas dalam fungsi *actuating*, tetapi juga membuka ruang bagi pengembangan paradigma manajemen yang mengintegrasikan aspek akidah, ibadah, dan muamalah sebagai pilar utama dalam praktik bisnis berkelanjutan.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penerapan *actuating* berbasis motivasi spiritual di Kafe Pena Rasa memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan loyalitas karyawan, meskipun usaha ini masih tergolong baru dan menghadapi keterbatasan sumber daya. Integrasi nilai-nilai spiritual, seperti niat bekerja sebagai ibadah, pembiasaan berdoa sebelum bekerja, penerapan etos kerja Islami (*muraqabah*), serta penciptaan suasana kerja kekeluargaan, mampu mendorong karyawan bekerja dengan lebih ikhlas, disiplin, serta penuh rasa tanggung jawab. Loyalitas yang terbentuk bukan semata-mata bersifat transaksional karena imbalan materi, melainkan loyalitas afektif yang muncul dari ikatan emosional dan keselarasan nilai antara karyawan dengan perusahaan. Temuan penting dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi spiritual dapat dijadikan strategi alternatif dalam pengelolaan sumber daya manusia pada sektor UMKM, khususnya ketika dukungan finansial maupun kompensasi material masih terbatas. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam bidang manajemen dengan menegaskan bahwa keberhasilan fungsi *actuating* tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi atau gaya kepemimpinan formal, tetapi juga oleh kemampuan manajemen menanamkan nilai-nilai spiritual yang memberi makna lebih mendalam pada pekerjaan. Motivasi spiritual terbukti berpotensi menciptakan loyalitas afektif yang lebih kuat dan berkelanjutan dibandingkan loyalitas yang berbasis material.

Saran yang dapat diberikan adalah bagi pemilik UMKM, perlu mempertahankan sekaligus mengembangkan praktik motivasi spiritual sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia, karena hal

ini bisa menjadi pembeda sekaligus keunggulan kompetitif. Bagi karyawan, perlu adanya kesadaran bahwa pekerjaan tidak hanya berfungsi sebagai sarana mencari penghasilan, tetapi juga bernilai ibadah sehingga menumbuhkan sikap disiplin, kejujuran, dan komitmen yang tinggi. Untuk penelitian berikutnya, disarankan melakukan kajian serupa pada UMKM dengan skala lebih besar atau sektor usaha berbeda agar hasilnya lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi. Selain itu, penelitian lanjutan juga bisa memperluas dimensi motivasi spiritual dengan mengaitkannya pada aspek lain seperti kepuasan kerja, kinerja, maupun retensi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberi manfaat praktis bagi pelaku UMKM, tetapi juga memperkaya pengembangan akademik dalam kajian manajemen berbasis nilai dan spiritualitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Adhara, Y. L., Suryadi Edi, & Hadijah Hady Siti. (2023). Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Investasi*, 9(PENGARUH SPIRITALITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN), 123–132.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *MES Management Journal*, 3(3), 214–225. <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i3.439>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis*, 9(1), 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>
- Jeka, F., Samsu, Tuti Indrayani, & Asrulla. (2024). Penerapan Funsi Manajemen Dalam Pengembangan Lembaga Islam. *Journal Genta Mulia*, 15(1), 189–197. <https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm>
- Kurniawan, I. S. (2018). Pengaruh Value Congruence Dan Core Self-Evaluations Terhadap Job Engagement Dan Dampaknya Pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis*, 23(12), 62–73. <https://doi.org/10.20961/jkb.v23i12.27492>
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 85–97. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2701>
- Moto, M. M. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran dalam Dunia Pendidikan. *Indonesian Journal of Primary Education*, 3(1), 24–25.
- Muafi. (2003). Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (Sier). *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(8), 1–18. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol1.iss8.art1>
- Nur, F. M. (2021). Muraqabah dalam Perspektif Tarekat Naqsyabandiyah Al-Khalidiyah Al-Kurd़iyah. *Jurnal Pemikiran Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.22373/jpi.v1i1.10353>
- Nurcholiq, M. (2017). Actuating dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadist (Kajian Al-Quran dan Al-Hadits Tematik). *Journal EVALUASI*, 1(2), 137. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v1i2.69>
- Ramadhan, H. (2024). Fungsi Actuating dalam Pengelolaan Persampahan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. *Indonesian Journal of Communication and Social (IJoCiaL)*, 1(1), 38–48.
- Ranto, D. W. P. (2020). Implementasi Spiritualitas Dalam Kegiatan Kewirausahaan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, VII(2), 63–68. <http://jurnal.stibsa.ac.id/index.php/jbma/article/view/102>
- Rita Fiantika, F., Wasil, M., & Jumiyati, S. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Global Eksekutif teknologi. [www.globaleksekutifteknologi.co.id](http://www.globaleksekutifteknologi.co.id)
- Shofwa, Y. (2013). Pengaruh motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius dosen dan karyawan STAIN Purwokerto. *Jurnal Pro Bisnis Vol. 6*, 6(1), 1–19.
- Sinta Sukma Ayu, & Zuhriinal M. Nawawi. (2023). Penerapan Planning, Organizing, Actuating, And Controlling (POAC) Dalam Manajemen Bisnis Islam. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 51–68. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i1.1733>
- Tijani, N., Junita, I., & Darmawan, F. (2022). Makna Spiritualitas dalam Perilaku Bisnis Pengusaha Muslim

- (Studi Fenomenologi Mengenai Makna Spiritualitas Dalam Perilaku Bisnis Pengusaha Muslim di Kota Bandung). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2053. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2087>
- Veronica, C., & Moerkardjono, S. R. (2019). Meaningful Work dan Komitmen terhadap Organisasi pada Dosen. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 3(2), 79–81. <https://doi.org/10.25077/jip.3.2.82-94.2019>
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Yulita, Sari Dewi, R., Agharid Zahra, F., & Widjojo, J. (2024). Strategi Membangun Loyalitas Karyawan dan Karyawati melalui Etika dan Etos Kerja: Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Masarin: Jurnal Manajemen Pemasaran Internasional*, 2(2), 1–8.