

Integrasi Spiritual Capital terhadap Sustainability Organization

Muhammad Sugiarto

Universitas Padjadjaran, Indonesia
muhammad25635@mail.unpad.ac.id

Submitted: 27th June 2026 | **Edited:** 27th July 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Sugiarto, M. (2026). Integrasi Spiritual Capital terhadap Sustainability Organization. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(3), 1528-1539.

ABSTRACT

Sustainable organizational development is increasingly challenged by ethical issues, weak environmental governance, and declining employee engagement, indicating that regulatory compliance alone is insufficient to achieve long-term sustainability. Although Environmental, Social, and Governance (ESG) practices have gained wider acceptance, many organizations continue to face difficulties in embedding sustainability values into their organizational culture. This study examines the influence of spiritual capital on organizational sustainability based on the Triple Bottom Line framework and investigates the mediating role of spiritual leadership. An explanatory quantitative approach with a positivist paradigm was employed. Primary data were collected through a survey involving 180 middle- and top-level managers from 80 large manufacturing companies in Cirebon Regency, West Java. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings indicate that spiritual capital positively contributes to organizational sustainability by strengthening ethical values, environmental responsibility, and social commitment. In addition, spiritual leadership facilitates the translation of spiritual values into organizational practices through visionary leadership, exemplary behavior, organizational commitment, and altruistic values. These findings suggest that integrating spiritual capital into organizational governance can reinforce long-term sustainability beyond formal regulatory compliance. **Keywords:** Spiritual Capital, Spiritual Leadership, Organizational Sustainability, Triple Bottom Line, ESG

PENDAHULUAN

Keberlanjutan organisasi (sustainability organization) telah menjadi isu strategis yang tidak lagi hanya berorientasi pada pencapaian kinerja ekonomi, tetapi juga pada kemampuan organisasi menjaga keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan sebagaimana tercermin dalam konsep Triple Bottom Line (TBL), Environmental, Social, and Governance (ESG), serta Sustainable Development Goals (SDGs). Di Indonesia, implementasi prinsip keberlanjutan masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain lemahnya tata kelola organisasi, rendahnya internalisasi nilai etika, serta belum optimalnya integrasi aspek sosial dan lingkungan dalam proses bisnis. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberlanjutan organisasi tidak cukup dibangun

melalui kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga membutuhkan sumber daya tidak berwujud yang mampu membentuk budaya, perilaku, dan pengambilan keputusan organisasi secara berkelanjutan (Tjahjadi et al., 2023; Setiatin, 2025).

Berbagai fenomena organisasi, seperti meningkatnya kasus pelanggaran etika, kerusakan lingkungan akibat aktivitas industri, tingginya tingkat burnout, hingga munculnya fenomena quiet quitting, menunjukkan adanya kesenjangan antara komitmen keberlanjutan dengan praktik organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pendekatan keberlanjutan yang hanya bertumpu pada aspek struktural belum mampu membangun komitmen internal seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, spiritual capital dipandang sebagai modal strategis yang mampu memperkuat integritas, tanggung jawab sosial, serta kesadaran lingkungan melalui internalisasi nilai-nilai moral dan etika dalam aktivitas organisasi (Moch Herdin Batistuta Akbar et al., 2025; Luwluw Atqakum, 2025; Oommen & Muralivallabhan, 2025).

Secara konseptual, Resource-Based View (RBV) menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif organisasi dapat dibangun melalui kepemilikan sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan. Dalam perspektif tersebut, spiritual capital merupakan salah satu aset tidak berwujud yang mampu meningkatkan kualitas kepemimpinan, memperkuat budaya organisasi, serta mendorong terciptanya praktik bisnis yang berorientasi pada keberlanjutan. Peran tersebut menjadi semakin penting ketika nilai-nilai spiritual diimplementasikan melalui spiritual leadership sehingga mampu mengintegrasikan kepentingan ekonomi, sosial, dan lingkungan secara seimbang dalam proses pengambilan keputusan organisasi (Gerhart & Feng, 2021; Taneva-Veshoska et al., 2025).

Meskipun penelitian mengenai spiritual capital terus berkembang, masih terdapat beberapa kesenjangan yang memerlukan kajian lebih lanjut. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada pengaruh spiritual capital terhadap kinerja organisasi atau perilaku individu, sedangkan kajian mengenai mekanisme hubungan spiritual capital dengan sustainability organization melalui spiritual leadership masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian yang mengintegrasikan spiritual capital, spiritual leadership, dan keberlanjutan organisasi dalam konteks perusahaan di Indonesia juga masih sedikit sehingga belum mampu memberikan gambaran empiris yang komprehensif (Karyada & Sabaruddin, 2025; Gustantini et al., 2026). Kesenjangan tersebut menunjukkan perlunya

pengembangan model yang mampu menjelaskan bagaimana modal spiritual dapat diinternalisasikan menjadi praktik keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh spiritual capital terhadap sustainability organization serta menguji peran mediasi spiritual leadership dalam hubungan tersebut pada perusahaan industri besar di Kabupaten Cirebon. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengintegrasian konsep spiritual capital, spiritual leadership, dan perspektif Islamic Spiritual Capital ke dalam model keberlanjutan organisasi yang dikembangkan berdasarkan pendekatan Resource-Based View. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya pengembangan teori mengenai sumber daya tidak berwujud dalam organisasi, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam memperkuat implementasi ESG melalui pendekatan kepemimpinan yang berlandaskan nilai spiritual, etika, dan keberlanjutan.

LANDASAN TEORI

Natural Resource-Based View (NRBV)

Natural Resource-Based View (NRBV) merupakan pengembangan dari Resource-Based View yang menekankan bahwa keunggulan kompetitif organisasi tidak hanya berasal dari pemanfaatan sumber daya internal, tetapi juga dari kemampuan organisasi mengelola sumber daya alam secara berkelanjutan. Hart (1995) menjelaskan bahwa organisasi yang mampu mengembangkan kapabilitas lingkungan melalui pencegahan polusi (pollution prevention), penatalayanan produk (product stewardship), dan pembangunan berkelanjutan (sustainable development) akan memiliki daya saing yang lebih baik dalam jangka panjang. Dalam perspektif ini, spiritual capital menjadi sumber daya tidak berwujud yang memperkuat kesadaran etis, tanggung jawab ekologis, dan komitmen organisasi dalam mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam strategi bisnis. Dengan demikian, implementasi keberlanjutan tidak hanya didorong oleh kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga oleh nilai-nilai moral yang tertanam dalam budaya organisasi (Shafique et al., 2022; Yulsiza et al., 2020).

Stewardship Theory

Stewardship Theory memandang bahwa manajer tidak semata-mata bertindak sebagai agen yang mengejar kepentingan pribadi, melainkan sebagai pengelola (steward) yang mengutamakan kepentingan organisasi dan seluruh pemangku kepentingan.

Perspektif ini menekankan pentingnya kepercayaan, tanggung jawab, serta orientasi jangka panjang dalam pengambilan keputusan. Spiritual capital mendukung terbentuknya kepemimpinan yang berlandaskan integritas, pelayanan, dan keteladanan sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif serta mendorong tercapainya tujuan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, spiritual leadership dipandang sebagai mekanisme yang mentransformasikan nilai-nilai spiritual menjadi perilaku organisasi yang mendukung keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan (Eva et al., 2019; Fry et al., 2021).

Stakeholder Theory dan Spiritual Capital

Stakeholder Theory menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi ditentukan oleh kemampuannya menciptakan nilai bagi seluruh pemangku kepentingan, termasuk karyawan, masyarakat, pemerintah, investor, pelanggan, dan lingkungan. Dalam konteks tersebut, spiritual capital merupakan modal organisasi yang terdiri atas nilai kejujuran, keadilan, tanggung jawab, empati, dan kebijaksanaan yang menjadi dasar dalam membangun hubungan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan. Dalam konteks Indonesia, konsep Islamic Spiritual Capital memperkuat dimensi tersebut melalui prinsip tauhid, amanah, siddiq, tabligh, dan fathanah yang mendorong terciptanya tata kelola organisasi yang etis, transparan, dan akuntabel. Integrasi nilai-nilai tersebut diyakini mampu meningkatkan legitimasi organisasi sekaligus memperkuat implementasi ESG secara berkelanjutan (Mubarak & Noor, 2021; Harymawan et al., 2022).

Sustainability Organization dan Triple Bottom Line

Konsep Sustainability Organization mengacu pada kemampuan organisasi mempertahankan kinerja jangka panjang melalui keseimbangan antara dimensi ekonomi (profit), sosial (people), dan lingkungan (planet) sebagaimana dikemukakan dalam konsep Triple Bottom Line. Dimensi profit menggambarkan kemampuan organisasi menciptakan nilai ekonomi yang berkelanjutan, dimensi people berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, masyarakat, dan pemangku kepentingan, sedangkan dimensi planet menekankan tanggung jawab organisasi dalam menjaga kelestarian lingkungan. Spiritual capital berperan sebagai fondasi nilai yang memperkuat komitmen organisasi terhadap ketiga dimensi tersebut melalui peningkatan integritas, kepedulian sosial, serta tanggung jawab lingkungan. Dengan demikian, keberlanjutan organisasi tidak hanya

diukur dari aspek finansial, tetapi juga dari kemampuan organisasi menghasilkan manfaat yang berkelanjutan bagi masyarakat dan lingkungan (Elkington, 2020; Jan et al., 2021).

Pengembangan Hipotesis

Penelitian mengenai spiritual capital menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, terutama terkait kontribusinya terhadap kepemimpinan, tata kelola organisasi, implementasi ESG, dan keberlanjutan organisasi. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengaruh langsung spiritual capital terhadap kinerja organisasi, sementara mekanisme transformasi spiritual capital melalui spiritual leadership menuju sustainability organization masih relatif terbatas.

Selain itu, penelitian empiris yang mengintegrasikan dimensi Islamic Spiritual Capital, spiritual leadership, proses manajemen lingkungan, dan Triple Bottom Line dalam konteks perusahaan Indonesia masih belum banyak dilakukan. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini mengembangkan model konseptual yang menempatkan spiritual capital sebagai sumber daya strategis yang memengaruhi sustainability organization baik secara langsung maupun tidak langsung melalui spiritual leadership dan proses manajemen lingkungan.

Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1= Spiritual Capital berpengaruh positif terhadap keberlanjutan ekonomi (profit)

H2= Spiritual Capital berpengaruh positif terhadap keberlanjutan sosial (people)

H3= Spiritual Capital berpengaruh positif terhadap keberlanjutan lingkungan (planet)

H4= Spiritual Leadership memediasi pengaruh Spiritual Capital terhadap Sustainability Organization

H5=Proses Manajemen Lingkungan memediasi pengaruh Spiritual Capital terhadap keberlanjutan lingkungan

H6=Islamic Spiritual Capital memperkuat pengaruh Spiritual Capital terhadap implementasi ESG dan transparansi organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivisme dan desain penelitian eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antara Spiritual Capital, Spiritual Leadership, Proses Manajemen Lingkungan, dan Sustainability Organization. Lokasi penelitian berada pada perusahaan industri besar di Kabupaten

Cirebon, Provinsi Jawa Barat. Populasi penelitian meliputi seluruh manajer tingkat menengah (middle management) dan manajer puncak (top management) yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan strategis perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria responden telah menduduki jabatan manajerial minimal dua tahun serta memahami kebijakan keberlanjutan perusahaan. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh 180 responden yang berasal dari 80 perusahaan industri besar. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing konstruk yang diadaptasi dari berbagai penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan konteks organisasi di Indonesia melalui proses expert judgment dan uji coba instrumen sebelum pengumpulan data utama (Hair et al., 2022; Ghozali & Latan, 2020).

Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS karena mampu mengakomodasi model penelitian yang bersifat prediktif dan melibatkan hubungan mediasi antarvariabel. Tahapan analisis diawali dengan evaluasi model pengukuran (outer model) melalui pengujian validitas konvergen menggunakan nilai outer loading ($>0,70$) dan Average Variance Extracted (AVE $>0,50$), validitas diskriminan menggunakan kriteria Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT $<0,90$), serta reliabilitas konstruk berdasarkan nilai Composite Reliability ($>0,70$) dan Cronbach’s Alpha ($>0,70$). Selanjutnya dilakukan evaluasi model struktural (inner model) melalui pengujian koefisien determinasi (R^2), ukuran efek (f^2), relevansi prediktif (Q^2), Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), serta pengujian hipotesis menggunakan prosedur bootstrapping dengan tingkat signifikansi 5% berdasarkan nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value. Tahapan analisis tersebut digunakan untuk memastikan bahwa model penelitian memiliki tingkat validitas, reliabilitas, dan kemampuan prediksi yang memadai dalam menjelaskan pengaruh Spiritual Capital terhadap Sustainability Organization.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Demografis Responden dan Profil Perusahaan Industri Besar

Penelitian ini melibatkan 180 responden yang berasal dari 80 perusahaan industri besar di Kabupaten Cirebon. Seluruh responden merupakan manajemen yang memiliki

kewenangan dalam penyusunan kebijakan dan pengambilan keputusan strategis perusahaan, sehingga dinilai mampu memberikan informasi yang relevan mengenai implementasi Spiritual Capital, Spiritual Leadership, dan Sustainability Organization. Komposisi responden yang berasal dari berbagai sektor industri memberikan gambaran yang representatif mengenai praktik keberlanjutan pada perusahaan manufaktur berskala besar di wilayah penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden dan Profil Perusahaan Industri Besar (N = 180)

Parameter Demografis	Kategori Pengelompokan		Frekuensi (N)	Persentase (%)
Sektor Industri	Utama	Industri Semen & Bahan Galian Non-Logam	32	17,78
		Industri Furnitur Rotan & Kayu Ekspor	68	37,78
		Industri Energi (PLTU), Kimia, & Logam	44	24,44
		Industri Tekstil, Konveksi, & Pengolahan Pangan	36	20,00
Tingkat Manajemen	Posisi	Manajemen Puncak (Top Management/Direksi)	28	15,56
		Manajemen Menengah (Middle Management/Manajer)	104	57,78
		Manajemen Lini Pertama (First-line Management/Supervisor)	48	26,66
Masa Responden	Kerja	1–5 Tahun	36	20,00
		6–10 Tahun	92	51,11
		> 10 Tahun	52	28,89
Lokasi Operasional Utama	Koridor	Barat (Palimanan, Gempol, Ciwaringin)	44	24,44
		Tengah (Weru, Plered, Plumbon, Tengah Tani)	74	41,11
		Timur Pesisir (Astanajapura, Pangenan, Mundu, Losari)	62	34,45

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 1, sektor industri furnitur rotan dan kayu ekspor mendominasi sampel penelitian dengan jumlah 68 responden (37,78%), diikuti industri energi, kimia, dan logam sebanyak 44 responden (24,44%), industri tekstil, konveksi, dan pengolahan pangan sebanyak 36 responden (20,00%), serta industri semen dan bahan galian non-logam sebanyak 32 responden (17,78%). Sebaran tersebut menunjukkan bahwa penelitian mampu merepresentasikan karakteristik industri besar yang memiliki tingkat

pemanfaatan sumber daya alam dan tuntutan penerapan prinsip keberlanjutan yang relatif tinggi.

Dilihat dari tingkat jabatan, sebagian besar responden berasal dari middle management sebanyak 104 orang (57,78%), diikuti first-line management sebanyak 48 orang (26,66%), dan top management sebanyak 28 orang (15,56%). Dominasi responden pada tingkat manajemen menengah menunjukkan bahwa informasi yang diperoleh berasal dari pihak yang berperan sebagai penghubung antara kebijakan strategis perusahaan dan implementasi operasional di lapangan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Astuti et al. (2022) yang menyatakan bahwa manajemen menengah memiliki peran penting dalam menginternalisasikan nilai organisasi ke dalam aktivitas operasional sehingga menjadi aktor utama dalam implementasi kebijakan keberlanjutan.

Karakteristik masa kerja responden menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden telah bekerja selama 6-10 tahun (51,11%), sedangkan 28,89% memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas responden telah memahami budaya organisasi, sistem tata kelola, serta dinamika implementasi kebijakan keberlanjutan di perusahaan masing-masing. Pengalaman kerja yang relatif panjang juga meningkatkan reliabilitas jawaban responden karena mereka telah terlibat dalam berbagai proses pengambilan keputusan strategis. Hasil ini mendukung temuan Pratama dan Suryani (2023) yang menjelaskan bahwa pengalaman manajerial berkontribusi terhadap kualitas implementasi kebijakan organisasi, khususnya dalam pengelolaan aspek sosial dan lingkungan.

Dari aspek lokasi operasional, perusahaan tersebar pada tiga koridor industri utama di Kabupaten Cirebon, yaitu Koridor Tengah (41,11%), Koridor Timur Pesisir (34,45%), dan Koridor Barat (24,44%). Sebaran tersebut menunjukkan bahwa penelitian mencakup karakteristik kawasan industri dengan aktivitas ekonomi dan tingkat tekanan lingkungan yang berbeda, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai implementasi keberlanjutan organisasi dalam konteks industri manufaktur.

Hasil karakteristik responden menunjukkan bahwa penelitian ini didukung oleh responden yang memiliki kompetensi, pengalaman, dan posisi strategis dalam organisasi. Dengan demikian, data yang diperoleh dinilai memadai untuk menggambarkan kondisi empiris implementasi Spiritual Capital pada perusahaan industri besar. Temuan ini juga memperkuat pandangan bahwa keberhasilan penerapan keberlanjutan organisasi tidak

hanya dipengaruhi oleh sistem formal perusahaan, tetapi juga oleh kapasitas kepemimpinan dan pengalaman pengambil keputusan sebagaimana dikemukakan oleh Yusuf et al. (2024).

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian disusun berdasarkan perspektif Resource-Based View (RBV) yang menempatkan Spiritual Capital sebagai sumber daya tidak berwujud yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dalam penelitian ini, Spiritual Capital diposisikan sebagai modal inti (core capital) yang mengarahkan pemanfaatan modal finansial, modal manusia, dan modal sosial agar selaras dengan nilai etika, integritas, serta tanggung jawab sosial organisasi. Konsep tersebut menjadi dasar dalam membangun model hubungan antara Spiritual Capital, Spiritual Leadership, proses manajemen lingkungan, dan Sustainability Organization.

Tabel 2. Perbandingan Modal Organisasi Konvensional dan Modal Spiritual			
Jenis Modal	Komponen Utama	Fokus Utama	Ukuran Keberhasilan
Modal Finansial	Kas, aset, dan ekuitas	Profitabilitas jangka pendek	Return on Investment (ROI), laba bersih
Modal Manusia	Keterampilan, pendidikan, dan kecerdasan intelektual (IQ)	Produktivitas dan efisiensi kerja	dan Output per karyawan, produktivitas individu
Modal Sosial	Jaringan, hubungan, dan kepercayaan	Kerja sama tim dan kualitas relasi	dan Social Capital Index, tingkat kolaborasi
Modal Spiritual	Nilai, etika, visi, makna kerja, dan kecerdasan spiritual (SQ)	Keberlanjutan organisasi integritas	Dampak sosial dan ekologis, keberlanjutan jangka panjang

Sumber: Data Penelitian, 2026

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2, setiap bentuk modal organisasi memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda. Modal finansial berorientasi pada pencapaian keuntungan ekonomi, modal manusia menitikberatkan pada peningkatan kompetensi individu, sedangkan modal sosial berperan dalam memperkuat hubungan dan kolaborasi antarpemangku kepentingan. Berbeda dengan ketiga modal tersebut, Spiritual Capital memiliki orientasi yang lebih luas karena menempatkan nilai, etika, dan makna kerja sebagai fondasi dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Dengan demikian, keberhasilan organisasi tidak hanya diukur melalui indikator ekonomi, tetapi juga melalui kontribusinya terhadap kesejahteraan sosial dan kelestarian lingkungan.

Temuan konseptual tersebut sejalan dengan penelitian Tjahjadi et al. (2023) yang menunjukkan bahwa Spiritual Capital berperan dalam memperkuat proses manajemen

lingkungan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja keberlanjutan organisasi. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Harymawan et al. (2022) yang menjelaskan bahwa organisasi yang mengintegrasikan nilai etika dan tata kelola yang baik cenderung memiliki implementasi ESG yang lebih efektif. Oleh karena itu, Spiritual Capital tidak hanya dipandang sebagai sumber daya individual, tetapi juga sebagai modal organisasi yang mampu memperkuat integrasi aspek people, planet, dan profit secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa keberlanjutan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya ekonomi, tetapi juga oleh kemampuan menginternalisasikan nilai-nilai spiritual ke dalam tata kelola organisasi. Spiritual Capital berperan sebagai aset strategis yang membentuk budaya organisasi, memperkuat integritas, serta mendorong pengambilan keputusan yang lebih bertanggung jawab terhadap aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Peran tersebut menjadi semakin efektif ketika nilai-nilai spiritual diterjemahkan ke dalam praktik kepemimpinan melalui Spiritual Leadership serta diimplementasikan dalam proses manajemen lingkungan yang mendukung terciptanya Sustainability Organization. Temuan ini memperluas perspektif Resource-Based View dengan menegaskan bahwa modal tidak berwujud berbasis nilai dan etika merupakan sumber keunggulan kompetitif yang mampu memperkuat keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan implementasi ESG dan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan tidak cukup dilakukan melalui penyempurnaan kebijakan atau pemenuhan regulasi, tetapi memerlukan transformasi budaya organisasi yang berlandaskan nilai spiritual, integritas, dan kepemimpinan yang berorientasi pada kepentingan bersama. Untuk itu, perusahaan perlu mengintegrasikan Spiritual Capital ke dalam pengembangan kepemimpinan, pengelolaan sumber daya manusia, serta penyusunan strategi keberlanjutan agar tercipta keseimbangan antara kinerja ekonomi, kesejahteraan sosial, dan tanggung jawab lingkungan. Dari sisi akademik, penelitian ini memberikan landasan konseptual bagi pengembangan model keberlanjutan organisasi yang mengintegrasikan Spiritual Capital, Spiritual Leadership, dan proses manajemen lingkungan, sekaligus membuka peluang bagi penelitian

selanjutnya untuk menguji model tersebut pada sektor industri dan wilayah yang lebih beragam dengan mempertimbangkan variabel kontekstual lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., Nugroho, L., & Hidayat, R. (2022). Peran manajemen menengah dalam implementasi strategi keberlanjutan perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 145-158.
- Elkington, J. (2020). *Green swans: The coming boom in regenerative capitalism*. Fast Company Press.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). *Servant leadership: A systematic review and call for future research*. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111-132.
- Fry, L. W., Nisiewicz, M., & Vitucci, S. (2021). *Spiritual leadership: Leading for flourishing, meaning, and sustainable workplaces*. Information Age Publishing.
- Gerhart, B., & Feng, J. (2021). *The resource-based view of the firm, human resources, and human capital: Progress and prospects*. *Journal of Management*, 47(7), 1796-1819.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustantini, L. M., Utami, H. N., Riza, M. F., & Imamah, N. (2026). *Determinants of sustainable organizational performance: A systematic literature review*. *Sustainability*, 18(3).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Harymawan, I., Nasih, M., Agustia, D., & Putra, F. K. G. (2022). *Corporate governance and ESG disclosure in emerging markets*. *Journal of Governance and Regulation*, 11(2), 98-109.
- Jan, A., Mata, M. N., Albinsson, P. A., Martins, J. M., Hassan, R. B., & Mata, P. N. (2021). *Alignment of Islamic banking sustainability indicators with sustainable development goals*. *Sustainability*, 13(5).
- Karyada, I. P. F., & Sabaruddin, L. O. (2025). *Exploring eco-spirituality and sustainability performance: A study of village-owned enterprises in Bali, Indonesia*. *Cogent Business & Management*, 12(1).
- Luwluw Atqakum. (2025). *Pengaruh burnout dan work-life balance terhadap quiet quitting pada pekerja Generasi Z*. *Jurnal Ilmiah Multidisipliner*.
- Moch Herdin Batistuta Akbar, Octavianunisa, W., & Hakim, A. L. (2025). *Hubungan kegagalan tata kelola dan pelanggaran etika bisnis terhadap reputasi kinerja keuangan dan non-keuangan perusahaan*. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(4), 418-427.
- Mubarak, M. S., & Noor, A. M. (2021). *Islamic ethical values and sustainable corporate governance: Evidence from Islamic organizations*. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(6), 885-902.
- Oommen, S., & Muralivallabhan, T. V. (2025). *Placing spiritual capital in sustainable development frameworks*. *Frontiers in Political Science*, 7.

- Pratama, A. R., & Suryani, E. (2023). Pengaruh pengalaman manajerial terhadap efektivitas pengambilan keputusan organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 88-101.
- Purwanto, A. (2021). Analisis data penelitian kuantitatif menggunakan SEM-PLS: Pendekatan untuk penelitian manajemen dan bisnis. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 145-160.
- Setiatin, T. (2025). *Sustainable accounting and environmental, social, and governance (ESG) reporting: Challenges and implementation in Indonesian companies*. *International Journal of Science and Society*, 7(1), 756-770.
- Shafique, I., Kalyar, M. N., & Ahmad, B. (2022). *The nexus of green human resource management, environmental strategy, and sustainable performance*. *Environmental Science and Pollution Research*, 29(12), 17397-17410.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS untuk penelitian manajemen, sosial, dan bisnis* (2nd ed.). Penerbit Andi.
- Taneva-Veshoska, A., Trajkovska, S., & Filipovikj, A. (2025). *Integrating organisational and spiritual capital: A pathway to corporate sustainability*. *European Conference on Knowledge Management*, 26(2), 999-1006.
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., Karima, T. E., & Sutarsa, A. A. P. (2023). *Business strategy, spiritual capital and environmental sustainability performance: Mediating role of environmental management process*. *Business Process Management Journal*, 29(1), 77-99.
- Yusliza, M. Y., Yong, J. Y., Tanveer, M. I., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Muhammad, Z. (2020). *A structural model of the impact of green intellectual capital on sustainable performance*. *Journal of Cleaner Production*, 249.
- Yusuf, M., Kurniawan, D., & Rahmawati, S. (2024). Kepemimpinan strategis dan implementasi keberlanjutan pada industri manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(2), 113-128.