

PENGUATAN SPIRITUAL QUOTIENT (SQ) DALAM PEMBINAAN ETOS KERJA KARYAWAN DDC (DARUSSALAM DISTRIBUTOR CENTRE)

Riza Ashari¹, Nurul Salis Alamin², Syarifah³, Linda Dinil Fadhillah^{4*}, Nurikha Aliefina Tsabitah⁵, Nia Hasanah⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia

email Koresponden : fadhlinlinda24@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.63935/gr.v3i1.279>

Diterima: 19-02-2026

Direvisi: 21-02-2026

Diterbitkan: 23-02-2026

Abstrak: Penguatan *Spiritual Quotient* (SQ) menjadi kebutuhan strategis dalam membangun etos kerja profesional yang berlandaskan nilai moral dan spiritual di tengah tantangan dunia kerja modern. Artikel ini bertujuan mendeskripsikan pelaksanaan program pengabdian masyarakat dalam memperkuat SQ karyawan melalui pendekatan partisipatif dan reflektif. Program dilaksanakan menggunakan metode *Participatory Action Research* (PAR) yang meliputi tahap pemetaan kebutuhan, analisis reflektif, pelatihan interaktif, serta evaluasi berbasis angket. Materi penguatan mencakup internalisasi nilai tauhid, keikhlasan, refleksi amal, dan pemaknaan kerja sebagai amanah serta ibadah. Hasil evaluasi terhadap seluruh karyawan DDC menunjukkan rata-rata skor SQ sebesar 36,92 dari skor maksimum 55 dengan indeks capaian 67,1%, yang mengindikasikan tingkat pemahaman berada pada kategori cukup baik. Refleksi spiritual selama kegiatan memperlihatkan peningkatan kesadaran peserta dalam mengintegrasikan nilai etika dan tanggung jawab profesional ke dalam praktik kerja sehari-hari. Meskipun demikian, variasi skor menunjukkan perlunya pendampingan lanjutan untuk pemerataan internalisasi nilai. Secara keseluruhan, program penguatan SQ berkontribusi dalam membentuk budaya kerja yang produktif, bermakna, dan berorientasi spiritual, sehingga menjadi fondasi penting bagi pengembangan karakter pekerja yang adaptif dan berintegritas di era modern.

Kata Kunci: Spiritual Quotient; Etos Kerja; Karyawan; DDC

Abstract: Strengthening *Spiritual Quotient* (SQ) is a strategic necessity in building a professional work ethic based on moral and spiritual values amid the challenges of the modern workplace. This article aims to describe the implementation of a community service program in strengthening employee SQ through a participatory and reflective approach. The program was implemented using the *Participatory Action Research* (PAR) method, which included the stages of needs mapping, reflective analysis, interactive training, and questionnaire-based evaluation. The strengthening material covered the internalization of the values of monotheism, sincerity, reflection on deeds, and the meaning of work as a mandate and worship. The evaluation results of 13 respondents showed an average SQ score of 36.92 out of a maximum score of 55 with an achievement index of 67.1%, indicating a fairly good level of understanding. Spiritual reflection during the activity showed an increase in participants' awareness of integrating ethical values and professional responsibility into their daily work practices. However, the variation in scores indicates the need for further assistance to ensure the internalization of values is evenly distributed. Overall, the SQ strengthening program contributes to shaping a productive, meaningful, and spiritually oriented work culture, which is an important foundation for developing adaptive and integrity-based worker character in the modern era.

Keywords: Spiritual Quotient; Work Ethic; Employees; DDC

Pendahuluan

Menurut Danah Zohar dan Ian Marshall, kecerdasan spiritual (SQ) merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengembangkan dan menggunakan kecerdasan emosional serta intelektual secara terintegrasi dengan dimensi spiritual dalam kehidupannya (Haryanto et al., 2023). SQ membantu individu memaknai pekerjaan bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi sebagai amanah yang mengandung nilai moral dan spiritual (Wati & Hasyim, 2025). Kesadaran ini membentuk integritas, tanggung jawab, dan orientasi pelayanan yang berlandaskan nilai, sehingga aktivitas kerja menjadi sarana pengembangan diri sekaligus ibadah. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual cenderung bekerja dengan komitmen yang lebih dalam, menjaga etika profesional, serta menempatkan kebermanfaatan sebagai tujuan utama kerja (Daryoto Mulyadi Candra, 2025).

Fenomena dunia kerja saat ini menunjukkan bahwa generasi Z yang memasuki pasar kerja menghadapi tantangan menjaga konsistensi nilai di tengah digitalisasi intensif, di mana paparan media sosial rata-rata 7 jam/hari membentuk pola pikir instan dan pragmatis, menggeser makna kerja menjadi orientasi materi semata, seperti terlihat pada jumlah pengangguran pada bulan November 2025 menginjak 4,74% (Statistik, 2026). Tanpa landasan spiritual yang kuat, tekanan kerja, kompetisi, dan budaya konsumtif dapat menurunkan kualitas etos kerja. Oleh karena itu, penguatan SQ menjadi kebutuhan strategis agar pekerja mampu mengelola diri, menjaga integritas, dan tetap berorientasi pada nilai luhur dalam menjalankan tugas profesional.

Lingkungan kerja yang terhubung dengan misi pembinaan karakter menuntut setiap individu untuk mencerminkan keseimbangan antara profesionalisme dan kesadaran spiritual. SQ berperan sebagai pengarah internal yang membantu pekerja menjaga niat, etika interaksi, dan kualitas pelayanan (P. K. Putri, 2024). Dengan demikian, pekerjaan tidak hanya dipahami sebagai tanggung jawab administratif, tetapi sebagai kontribusi sosial dan spiritual yang berdampak luas. Dalam konteks operasional mitra DDC, karyawan memegang peran strategis sebagai representasi nilai kelembagaan dalam pelayanan publik. Interaksi mereka dengan pelanggan menjadi ruang aktualisasi etika, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja. Penguatan SQ di lingkungan ini menjadi langkah preventif dan pengembangan kapasitas agar budaya kerja tetap selaras dengan nilai pendidikan dan spiritualitas yang menjadi ciri khas institusi (Ananda & Hadi, 2023). Dengan pembinaan yang sistematis, setiap aktivitas kerja dapat mencerminkan profesionalisme yang berakar pada kesadaran nilai.

Darussalam Distributor Centre (DDC) merupakan unit usaha yang berada dalam lingkungan lembaga pendidikan berbasis nilai spiritual yang berfungsi sebagai pusat distribusi kebutuhan santri dan masyarakat sekitar. DDC memiliki peran strategis tidak hanya dalam aspek

layanan ekonomi, tetapi juga sebagai representasi nilai kelembagaan dalam praktik kerja sehari-hari. Karyawan yang terlibat dalam operasional DDC berasal dari latar belakang usia produktif dengan karakteristik generasi muda yang aktif dalam budaya digital dan memiliki dinamika kerja yang tinggi (Mahfudz et al., 2022). Dalam operasionalnya, DDC melibatkan karyawan yang bekerja pada layanan distribusi, pengelolaan stok, transaksi, dan interaksi langsung dengan pelanggan. Pola kerja yang bersifat rutin dan berorientasi layanan menuntut konsistensi etika kerja, kedisiplinan, serta kemampuan menjaga integritas dalam situasi kerja yang dinamis (Yusuf & Fauziah, 2022). Oleh karena itu, penguatan nilai karakter dan spiritualitas kerja menjadi kebutuhan penting agar aktivitas layanan tetap selaras dengan visi kelembagaan berbasis nilai.

Berdasarkan observasi awal dan dialog bersama pihak mitra, ditemukan beberapa tantangan yang berkaitan dengan penguatan etos kerja berbasis nilai. Pertama, sebagian karyawan masih memaknai pekerjaan secara fungsional sebagai aktivitas rutin, sehingga dimensi makna spiritual dan nilai ibadah dalam bekerja belum sepenuhnya terinternalisasi. Kedua, tekanan kerja operasional dan ritme layanan yang padat berpotensi menurunkan konsistensi refleksi diri serta pengendalian emosi dalam situasi tertentu. Ketiga, belum adanya program pembinaan spiritual yang terstruktur dan berkelanjutan yang secara khusus mengintegrasikan nilai Spiritual Quotient (SQ) dengan praktik kerja sehari-hari.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara nilai spiritualitas kerja lembaga dan praktik di lapangan, sehingga diperlukan intervensi pengabdian yang partisipatif dan reflektif agar karyawan mampu memaknai pekerjaan sebagai amanah dan sarana penguatan nilai spiritual. Berdasarkan analisis kebutuhan mitra, program penguatan *Spiritual Quotient* (SQ) dirancang melalui pendekatan integratif yang menghubungkan identifikasi kebutuhan, desain intervensi berbasis nilai, pelaksanaan partisipatif, serta evaluasi reflektif dalam satu siklus berkelanjutan. Alur ini divisualisasikan dalam model konseptual untuk menjelaskan keterkaitan sistematis antara kebutuhan, proses, dan dampak program secara jelas, aplikatif, dan terukur. jelas, aplikatif, dan terukur.



Gambar 1. Model Konseptual Program Penguatan Spiritual Quotient

Model konseptual pada Gambar 1 menunjukkan bahwa keberhasilan program tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan intervensi, tetapi juga oleh keterpaduan antara refleksi nilai dan praktik kerja kontekstual. Dengan pendekatan siklus reflektif, program penguatan SQ berpotensi dikembangkan sebagai model pembinaan karakter berbasis nilai dalam konteks pengabdian masyarakat.

Metode

Program pengabdian dilaksanakan pada pekan kedua yang bertepatan pada 03 Februari 2026, kegiatan ini dilakukan secara rutin pada sore hari setelah jam kerja karyawan. Pelaksanaan kegiatan disesuaikan dengan ritme operasional kerja agar tidak mengganggu pelayanan, sekaligus menciptakan suasana belajar yang kondusif. Kegiatan ini difokuskan pada penguatan *Spiritual Quotient* (SQ) sebagai landasan peningkatan etos kerja, sehingga proses pelaksanaan dirancang bersifat partisipatif, reflektif, dan aplikatif di lingkungan kerja DDC.

Pengabdian ini menggunakan pendekatan *Participatory Action Research* (PAR), yaitu metode yang menempatkan karyawan sebagai subjek aktif dalam proses perubahan perilaku kerja berbasis nilai spiritual (Hildayanti & Machrizzandi, 2022). Tahap awal dimulai dengan proses pemetaan kondisi (to look) melalui observasi dan dialog awal untuk mengidentifikasi kebutuhan, tantangan etos kerja, serta tingkat pemahaman nilai spiritual dalam aktivitas kerja. Tahap berikutnya adalah analisis kritis (to think), yaitu proses refleksi bersama untuk merumuskan rancangan program penguatan SQ yang relevan dengan kebutuhan mitra.

Tahap pelaksanaan tindakan (to act) diwujudkan dalam bentuk pelatihan dan kajian interaktif yang membahas integrasi nilai spiritual dengan etika profesional kerja (Z et al., 2020). Kegiatan ini melibatkan narasumber yang kompeten di bidang pengembangan karakter dan spiritualitas kerja, sementara karyawan berperan sebagai peserta aktif melalui diskusi, studi kasus, dan refleksi pengalaman kerja. Pendekatan ini bertujuan menumbuhkan kesadaran nilai sekaligus keterampilan menerapkan SQ dalam situasi kerja nyata.

No	Variabel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Jenis kelamin	Laki-laki & perempuan	13	100
2	Rentang usia	18–30 tahun (usia produktif)	13	100
3	Status partisipan	Karyawan aktif DDC	13	100
4	Bidang kerja	Layanan distribusi dan operasional	13	100
5	Keterlibatan program	Mengikuti seluruh rangkaian kegiatan	13	100

Tabel 1. Profil Partisipan Program Penguatan Spiritual Quotient

Sebagai tahap akhir, tim pengabdian melakukan evaluasi melalui penyebaran angket pemahaman afektif peserta terkait internalisasi nilai spiritual dalam etos kerja. Evaluasi ini bertujuan mengukur perubahan persepsi, sikap, dan komitmen peserta setelah mengikuti program (Umam et al., 2022). Hasil evaluasi menjadi dasar perbaikan dan pengembangan kegiatan lanjutan agar penguatan SQ dapat berlangsung secara berkelanjutan.

Inovasi Pendekatan Metodologis

Kebaruan metodologis dalam program ini terletak pada pengembangan model penguatan nilai berbasis refleksi kontekstual yang diintegrasikan dalam pendekatan Participatory Action Research (PAR). Berbeda dengan pendekatan pengabdian konvensional yang menekankan transfer materi, metode ini mengombinasikan tiga dimensi penguatan secara simultan, yaitu kognitif (kajian nilai), afektif (refleksi spiritual), dan praksis (implementasi dalam aktivitas kerja). Integrasi ketiga dimensi tersebut menghasilkan pendekatan transformatif yang menempatkan pengalaman kerja sebagai medium internalisasi nilai (Kemmis et al., 2021; Bradbury, 2022).

Selain itu, program ini mengadaptasi evaluasi berbasis refleksi afektif sebagai instrumen pengukuran dampak awal internalisasi nilai. Pendekatan ini memungkinkan pengabdian tidak hanya menghasilkan luaran aktivitas, tetapi juga model intervensi reflektif yang dapat direplikasi dalam konteks penguatan karakter berbasis nilai. Penekanan pada refleksi afektif selaras

dengan tren penelitian terbaru yang menempatkan refleksi sebagai mekanisme utama transformasi nilai dan pembelajaran bermakna dalam konteks komunitas dan pengembangan profesional (Ryan, 2021; Korthagen, 2022; Leitch & Day, 2023). Dengan demikian, inovasi metode dalam program ini tidak hanya terletak pada implementasi kegiatan, tetapi pada kerangka integratif yang menghubungkan refleksi, partisipasi, dan transformasi nilai sebagai satu kesatuan proses pengabdian (Bradbury, 2022; Leitch & Day, 2023).

Hasil dan Pembahasan

Tahap Pelaksanaan Program Penguatan Spiritual Quotient (SQ)

Pertama, dilakukan kajian mendalam tentang aqidah dan keikhlasan oleh narasumber ahli untuk menanamkan konsep keikhlasan serta nilai tauhid sebagai kontrol diri karyawan DDC. Tahap penguatan fondasi Spiritual Quotient (SQ) ini bertujuan memperkuat basis spiritual agar setiap aktivitas kerja, seperti melayani santri atau mengelola transaksi diniatkan sepenuhnya sebagai ibadah lillahi ta'ala, sehingga membentengi karyawan dari pengaruh negatif lingkungan luar seperti distraksi digital dan budaya pragmatis generasi Z (Wati & Hasyim, 2025).



Gambar 2. Kajian Penanaman Penguatan Spiritual Quotient (SQ)

Dalam konteks profesional dan pembinaan karakter, hadits ini relevan untuk memahami nilai Spiritual Quotient (SQ) karena menunjukkan pentingnya orientasi kerja yang lebih luas dari sekadar tujuan materiil. Ketika seorang karyawan tidak hanya bekerja untuk dirinya sendiri tetapi juga menjadi teladan yang mengajak rekan kerja kepada nilai-nilai positif, seperti integritas, kejujuran, pelayanan yang adil, dan kesadaran spiritual (S. Putri et al., 2023). Setiap tindakan baik yang dilakukan oleh mereka dan diikuti oleh orang lain akan menjadi sumber

pahala yang berkelanjutan. Konsep ini sejalan dengan penelitian akademik pada workplace spirituality yang menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual dan etika dalam lingkungan kerja dapat memperkuat komitmen, motivasi, dan harmoni di tempat kerja, sehingga memberi dampak luas terhadap kualitas interaksi dan budaya kerja yang sehat (Dwiyantri et al., 2025). Salah satu studi yang dapat diunduh menunjukkan hubungan antara spiritual leadership, workplace spirituality, dan performa yang lebih baik melalui nilai-nilai etika Islam sebagai mediator dalam konteks kerja kontemporer.

Pada masa kini, hikmah Allah menempatkan waktu sebagai bagian dari ujian keimanan dan kematangan spiritual. Namun demikian, setiap niat baik tetap tercatat sebagai pahala meskipun belum terwujud secara nyata, bahwa sebuah prinsip yang memperkuat orientasi batin dalam bekerja (Rokhman et al., 2025). Maka seluruh aktivitas profesional sebaiknya diniatkan karena Allah; sebab ketika niat menjadi fondasi, kegagalan tidak menjatuhkan manusia ke kehampaan, melainkan ke ruang pembelajaran yang mengangkatnya kembali. Perspektif ini mempertegas bahwa SQ bukan hanya tentang hasil kerja, tetapi tentang kesadaran makna, ketulusan niat, dan kesinambungan pahala dalam setiap langkah kehidupan profesional (Nur Rahmi Sonia et al., 2024). Refleksi ini selaras dengan pemahaman bahwa dinamika respons ilahi terhadap amal manusia tidak selalu tampak instan sebagaimana pada masa kenabian. Jangan menyamakan kecepatan terkabulnya doa dan konsekuensi amal pada era Rasulullah dengan kondisi sekarang, karena mukjizat saat itu merupakan rahmat kenabian yang memperlihatkan respons ilahi secara langsung.

Kedua, Kebaikan bisa mengubah takdir. Prinsip bahwa kebaikan dan doa dapat menjadi sebab perubahan keadaan hidup merupakan fondasi penting dalam pengembangan kesadaran spiritual (Aziza & Basit, 2025). Dalam perspektif SQ, keyakinan bahwa amal baik memiliki konsekuensi nyata membentuk sikap optimistis, tanggung jawab moral, dan kesadaran diri dalam bekerja.

Ayat diatas menegaskan bahwa setiap kebaikan berasal dari Allah, sementara keburukan berkaitan dengan pilihan manusia, menunjukkan adanya hubungan antara usaha, niat, dan hasil yang diterima. Ayat ini mengajarkan bahwa manusia memiliki ruang ikhtiar untuk memperbaiki kondisi melalui tindakan etis dan doa yang konsisten (Juliana et al., 2026). Kesadaran tersebut menjadi inti kecerdasan spiritual: pekerja memahami bahwa setiap perilaku profesional, kejujuran, disiplin, pelayanan merupakan bagian dari ikhtiar memperbaiki "takdir sosial" yang berada dalam wilayah usaha manusia.

Dalam kerangka penguatan SQ, pemahaman ini membangun mental kerja yang aktif dan reflektif: karyawan tidak bersikap fatalistis, tetapi melihat setiap tantangan sebagai peluang memperbaiki diri melalui amal dan doa. Spirit ini mendorong ketekunan, kesabaran, dan keyakinan bahwa perubahan positif dapat diupayakan melalui konsistensi nilai (Wibowo, 2015). Dengan demikian, SQ berperan sebagai penggerak internal yang menautkan antara keyakinan spiritual dan tindakan profesional sehari-hari.

Dalam praktik kerja, kesadaran bahwa kebaikan dapat mengubah arah kehidupan menumbuhkan budaya kerja yang produktif sekaligus bermakna. Individu yang menginternalisasi nilai ini akan memandang doa dan amal baik sebagai bagian dari strategi pengembangan diri, bukan sekadar ritual. Hal tersebut menciptakan ketahanan psikologis, motivasi intrinsik, dan komitmen terhadap kualitas kerja (Rachel & Kusnawan, 2022). Secara kolektif, budaya ini memperkuat lingkungan kerja yang saling mendukung dan berorientasi nilai. Dengan kata lain, penguatan SQ membantu pekerja memahami bahwa perubahan menuju kondisi yang lebih baik dimulai dari niat, tindakan etis, dan hubungan spiritual yang terus dipelihara.

Ketiga, dalam konteks penguatan *Spiritual Quotient* (SQ) mengajak individu untuk melihat pekerjaan bukan sekadar rutinitas ekonomi, melainkan sebagai ruang aktualisasi nilai dan makna hidup. Kesadaran ini membentuk cara pandang bahwa setiap aktivitas kerja mengandung dimensi amanah dan ibadah. Ketika seseorang bekerja dengan niat yang lurus, ia tidak hanya mengejar hasil materi, tetapi juga membangun kualitas batin berupa kejujuran, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap sesama (Salsabilla et al., 2024). Refleksi semacam ini memperkuat hubungan antara kesadaran diri dan tindakan profesional, sehingga pekerjaan menjadi sarana pembentukan karakter sekaligus kontribusi sosial yang bernilai.

Dalam perjalanan profesional, tidak semua usaha menghasilkan hasil instan. Refleksi spiritual membantu individu memahami bahwa proses, kesabaran, dan konsistensi nilai merupakan bagian dari pembelajaran hidup. Kesadaran ini menumbuhkan ketahanan mental dan optimisme, karena pekerja menyadari bahwa setiap niat baik dan usaha etis memiliki nilai yang tercatat, meskipun hasilnya belum tampak secara langsung (Rayyani & Abbas, 2020). Dengan demikian, refleksi spiritual berfungsi sebagai pengendali internal yang menjaga stabilitas emosi, memperkuat motivasi intrinsik, serta menumbuhkan sikap syukur dan tanggung jawab dalam menghadapi dinamika kerja.

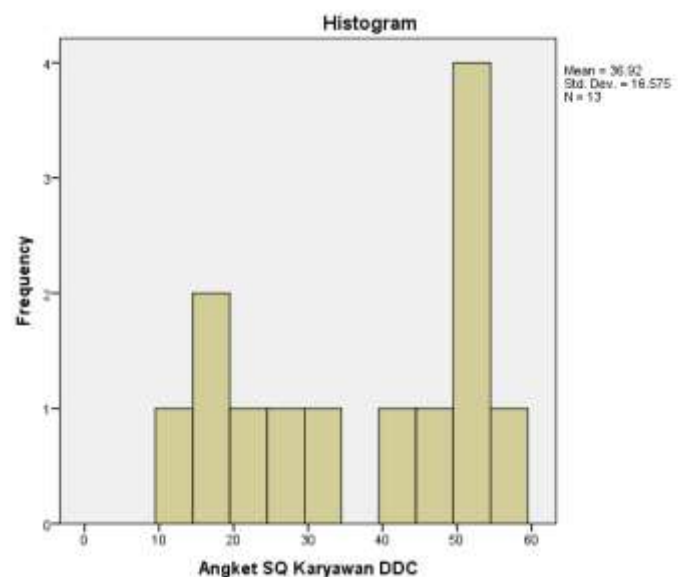


Gambar 3. Refleksi dan Evaluasi SQ Selama Bekerja

Pada tahap implementasi kegiatan, refleksi spiritual juga terlihat dari respons para karyawan yang mengisi angket setelah program berlangsung. Proses evaluasi ini bukan sekadar pengukuran administratif, tetapi menjadi sarana refleksi diri bagi peserta untuk menilai perubahan sikap dan pemahaman mereka. Dengan demikian, kegiatan pengabdian tidak berhenti pada penyampaian materi, melainkan berlanjut pada internalisasi nilai yang terukur melalui pengalaman langsung karyawan (Tutpai et al., 2022). Refleksi kolektif ini memperkuat budaya kerja berbasis nilai, di mana setiap individu terdorong untuk terus memperbaiki kualitas spiritual dan profesionalnya secara berkelanjutan.

Hasil Pelaksanaan Program Penguatan Spiritual Quotient

Program penguatan Spiritual Quotient (SQ) memberikan dampak signifikan terhadap pengembangan etos kerja karyawan. Dampak tersebut terlihat pada meningkatnya kesadaran kerja berbasis nilai, penguatan integritas personal, serta tumbuhnya komitmen profesional yang lebih mendalam. Karyawan mulai memaknai pekerjaan bukan sekadar sebagai rutinitas atau kewajiban administratif, tetapi sebagai amanah yang mengandung tanggung jawab moral dan spiritual, sehingga orientasi kerja bergeser ke arah kebermanfaatan dan kualitas pelayanan. Sesuai dengan data frekuensi dibawah ini:



Gambar 4. Diagram Frekuensi SQ Karyawan DDC

Berdasarkan hasil Histogram angket *Spiritual Quotient* (SQ) karyawan DDC (N = 13) menunjukkan nilai rata-rata 36,92 dengan standar deviasi 16,575, yang menandakan sebaran skor cukup bervariasi. Skor terdistribusi pada rentang sekitar 10–60, dengan frekuensi relatif lebih banyak pada kisaran 45–55, sehingga sebagian karyawan memiliki tingkat SQ yang baik. Namun, masih terdapat skor pada kategori rendah hingga menengah, sehingga rata-rata berada pada level sedang menuju tinggi.

Respons peserta terhadap pelaksanaan program menunjukkan kecenderungan positif baik dan partisipatif. Hal ini tampak dari keterlibatan aktif dalam sesi refleksi, serta kesediaan untuk berbagi pengalaman kerja secara terbuka. Peserta juga menunjukkan antusiasme dalam mengaitkan nilai-nilai spiritual dengan realitas kerja sehari-hari, yang mengindikasikan adanya penerimaan terhadap pendekatan berbasis nilai yang digunakan dalam program.

Terdapat indikasi perubahan sikap yang mulai terlihat pada aspek kedisiplinan, tanggung jawab, serta komunikasi interpersonal yang lebih empatik. Peserta menunjukkan peningkatan kesadaran dalam menjaga etika profesional dan komitmen terhadap tugas. Meskipun perubahan tersebut masih memerlukan penguatan berkelanjutan, hasil evaluasi reflektif menunjukkan adanya pergeseran pola pikir menuju etos kerja yang lebih berintegritas dan berorientasi pada pelayanan.

Evaluasi Pelaksanaan Program Penguatan *Spiritual Quotient*

Evaluasi dalam program pengabdian ini dilakukan untuk melihat tanggapan serta kecenderungan sikap peserta setelah memperoleh penguatan nilai *Spiritual Quotient* (SQ). Instrumen angket digunakan sebagai pengukuran deskriptif untuk menangkap pemahaman awal peserta setelah kegiatan selesai. Secara metodologis, evaluasi ini belum sepenuhnya menggambarkan perubahan perilaku objektif karena indikator yang lebih valid hanya dapat diamati melalui praktik kerja sehari-hari. Oleh sebab itu, angket berfungsi sebagai gambaran awal tingkat internalisasi nilai spiritual pasca kegiatan pengabdian.

Berdasarkan data statistik dari 13 responden, diperoleh nilai rata-rata skor SQ sebesar 36,92 dari skor maksimum 55, yang setara dengan indeks capaian 67,1%. Persentase ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman dan penerimaan nilai SQ berada pada kategori cukup baik. Median sebesar 40 mengindikasikan bahwa sebagian besar peserta memiliki capaian di atas rata-rata, sehingga secara umum program memberikan dampak positif terhadap kesadaran spiritual dalam bekerja. Persentase capaian ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan telah mulai memaknai pekerjaan sebagai amanah dan sarana pengembangan nilai moral-spiritual. Hasil evaluasi pemahaman Spiritual Quotient (SQ) dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk melihat kecenderungan capaian peserta. Ringkasan hasil evaluasi ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Evaluasi Angket Spiritual Quotient

NO	INDIKATOR STATISTIK	NILAI
1	Jumlah responden	13 orang
2	Skor maksimum	55
3	Rata-rata skor	36,92
4	Median	40
5	Modus	17
6	Indeks capaian	67,1%
7	Kategori capaian	Cukup baik

Nilai modus 17 menunjukkan adanya kelompok kecil peserta dengan capaian yang relatif rendah pada aitem 3 yang menyumbang persentase skor 2 sebesar 1,7%, sehingga pemerataan internalisasi nilai belum sepenuhnya tercapai. Variasi skor ini menjadi indikator bahwa penguatan SQ masih memerlukan pendampingan lanjutan agar capaian dapat meningkat menuju kategori optimal. Dengan demikian, meskipun indeks keberhasilan telah mencapai lebih dari dua pertiga capaian ideal, program pembinaan berkelanjutan tetap diperlukan untuk memastikan transformasi nilai spiritual benar-benar terwujud dalam praktik kerja sehari-hari.

Kesimpulan

Program penguatan Spiritual Quotient (SQ) terbukti menjadi pendekatan strategis dalam membangun etos kerja karyawan yang profesional sekaligus bermakna secara spiritual. Melalui refleksi nilai, pelatihan, dan evaluasi, peserta didorong memaknai pekerjaan sebagai amanah dan ibadah, sehingga integritas serta tanggung jawab kerja meningkat. Hasil evaluasi menunjukkan capaian hasil pemahaman pada kategori cukup baik (67,1%) dari skor maksimal instrumen, yang menandakan dampak positif program meskipun masih memerlukan pendampingan berkelanjutan. Integrasi nilai tauhid dan refleksi amal memperkuat orientasi kerja berbasis moral-spiritual serta ketahanan mental peserta. Sebagai saran, program perlu didukung mentoring berkelanjutan, penguatan peran fasilitator internal, serta evaluasi berkala agar internalisasi nilai berlangsung konsisten dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi.

Dengan demikian, penguatan SQ berpotensi berkembang menjadi model pembinaan nilai yang berkelanjutan dalam budaya kerja.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi secara langsung dalam pelaksanaan program pengabdian ini. Ucapan terima kasih diberikan kepada mitra DDC (Darussalam Distributor Centre) atas dukungan, fasilitasi, dan kerja sama yang memungkinkan seluruh rangkaian kegiatan berjalan secara efektif dan sistematis. Penghargaan juga disampaikan kepada pihak pendukung program yang telah membantu dalam aspek teknis dan administratif. Sinergi dan kolaborasi yang terjalin menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan program serta penyusunan artikel ini.

Referensi

- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Aziza, F. S., & Basit, A. (2025). Inovasi Dakwah Ala Ustadz Hanan Attaki (Studi Kasus Kajian Sharing Time "Rahasia Merubah Takdir: Jodoh, Rezeki, Sukses"). *Journal of Da'wah and Communication*, 4(2), 57–74.
- Daryoto Mulyadi Candra. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z: Peran Mediasi Employee Engagement di Era Kerja Hybrid. *EBISMAN EBisnis Manajemen*, 3(4), 01–11. <https://doi.org/10.59603/ebisman.v3i4.1153>
- Dwiyanti, R., Herdian, H., Rahman, S. A., Meilani, E. R., & Nuryana, Z. (2025). Islamic Workplace Spirituality and Subjective Career Success Among Indonesian Muslim Teachers: The Mediating Role of Career Commitment. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 8(1), 1–15. <https://doi.org/10.25217/0020258559200>
- Haryanto, S., Rizki, S., & Fadhilah, M. (2023). KONSEP SQ: KECERDASAN SPIRITUAL DANAH ZOHAR DAN IAN MARSHAL DAN RELEVANSINYA TERHADAP TUJUAN PEMBELAJARAN PAI. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(1), 197–212.
- Hildayanti, A., & Machrizzandi, M. S. (2022). Mengenal Pola Perilaku Penghuni Melalui Metode Participatory Action Research (Par) Di Rusun Mariso Kelurahan Lette Kota Makassar. *SIPISSANGNGI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2). <https://doi.org/10.35329/sipissangngi.v2i2.3075>
- Juliana, Abdullah, & Siola, M. N. (2026). TRILOGI KECERDASAN DAN KAITANNYA DENGAN WAHYU (Analisis tentang Potensi IQ, EQ, dan SQ). *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 5(1), 104–116. <https://www.preventionweb.net/news/preliminary-report-february-6-2023-earthquakes-turkiye>
- Mahfudz, A. A., Jalaludin, A., & Arief, S. (2022). Analisis Akad Ijārah 'Ala al-A'mal Pada Produk Pemesanan Online Paket Santri Gontor (Studi Kasus di La Tansa Darussalam Distributor Center (DDC), Ponorogo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(2), 1562–1569. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i2.4820>
- Nur Rahmi Sonia, Sutiah, Wahidmurni, & Soeharto. (2024). Islamic Leadership, Workplace Spirituality, and Innovative Work Behavior on Teachers' Islamic Performance: Mediating Role of OCBIP. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 22(1), 111–126. <https://doi.org/10.21154/cendekia.v22i1.9092>
- Putri, P. K. (2024). GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i1.650>
- Putri, S., Syiva, N., Lestari, R. A., Bagus, E., & Lil, R. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

- KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2, 43–60.
- Rachel, A. P. R., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 120–130.
<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/1104>
- Rayyani, W. O., & Abbas, A. (2020). Akuntabilitas Kinerja dalam Bingkai Tauhid Sosial: Suatu Refleksi Teologi Al Ma'Un. *Kamaya: Jurnal Ilmu Agama*, 3(2), 174–190.
<https://doi.org/10.37329/kamaya.v3i2.439>
- Rokhman, W., Atieq, M. Q., Ahamed, F., Nasir, S. Z., & Sahid, S. (2025). Exploring Workplace Happiness: Islamic Leadership and Work Ethics Driving Engagement and Helping Behaviour. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 8(1), 1–20.
<https://doi.org/10.25217/0020258558400>
- Salsabilla, A., Daulay, N., & Farabi, M. Al. (2024). Perspektif Buya Hamka tentang Urgensi Spiritual Quotient (SQ) dalam Pendidikan Islam. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(3), 3179–3192.
- Tutpai, G., Martini, M., Maratning, A., & Chrismilasari, L. A. (2022). Kegiatan Refleksi Diri Dalam Manajemen Stres Kerja Perawat. *Jurnal Suaka Insan Mengabdikan (Jsim)*, 4(2), 44–50.
<https://doi.org/10.51143/jsim.v4i2.409>
- Umam, K., Asisah, N., Muttaqin, Z., Anam, M. M., & Aziza, R. R. (2022). PENINGKATAN KUALITAS TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN (TPQ) MELALUI METODE PARTICIPATORY ACTION RESEARCH (PAR). *JPPM: Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Masyarakat*, 5(4).
- Wati, R., & Hasyim, B. (2025). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), 4687–4698.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1959>
- Wibowo, C. T. (2015). Analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 15(1), 1–16.
- Yusuf, I., & Fauziah, H. (2022). Pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Bisnis*, 07(1), 25–31.
- Z, A., Sari, F. M., & Prihati. (2020). Pemulihan Ekonomi Melalui Pembangunan Kebun Bibit Desa Menggunakan Metode Participatory Action Research (PAR). *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 41–42.