

Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja

Filhaq Amalia^a & Yunizar^b

^a Bank Indonesia

^b Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran
yunizar_2000@yahoo.com

Abstract

In recent years, spirituality became a "buzz" word and great phenomena. One of the important questions in the fields of organizational behavior is the relationship of workplace spirituality with employee work attitudes. Purposes of this study are to answer that question and find the influence exist on each variable. The research used the survey method that asking 67 employees to become a sample and answer a questioner. The samples consisted of 30 male and 37 female. Furthermore, the collecting data are analyzed by the statistical measurement tools, which are in Microsoft Excel XP and SPSS 12 for Windows. The validity test used The Rank Pearson Model. The reliability test used the formulation of Cronbach's Alpha. The hypothesis test used the Pearson correlation and t-test. The results show that the workplace spirituality influences the employee work attitude and each variable has a positive relationship.

Keywords: *spirituality, workplace spirituality, work attitudes*

Pendahuluan

Hasil penelitian dalam buku *Megatrends 2010* (Aburdene, 2006) mengungkap bahwa pencarian atas spiritualitas adalah megatrend terbesar di masa sekarang ini. Aburdene yakin bahwa trend spiritualitas yang kini marak akan menjadi megatrend dalam beberapa tahun ini dan mendatang. Bahkan transformasinya tidak hanya pada tingkat individu, namun sudah mencapai tingkat institusi atau korporasi. Sebelum era kesadaran spiritual datang, dunia bisnis cenderung mengesampingkan nilai-nilai transpersonal. Perusahaan, tanpa disadari, telah merubah fungsinya dari sekedar "mencetak-uang" (*money-making*) menjadi "mengeruk-uang" (*money-grubbing*) dan pengerukan-uang tidak baik untuk bisnis (Zohar & Marshall, 2005).

Tidak hanya fungsi perusahaan yang jauh dari nilai spiritual, tetapi juga tempat kerja turut menghalangi berkembangnya dimensi spiritual. Padahal secara naluriah manusia akan bergerak untuk mencari makna, untuk memuaskan dahaga batinnya, dan untuk mencapai nilai-nilai tertentu. Akibat yang terjadi adalah kejenuhan, stres, produktivitas rendah, demotivasi, bahkan puncaknya dapat menyebabkan seseorang mengalami depersonalisasi. Inilah problem kerja yang sering menjadi momok bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan.

Problem kerja dapat dikategorikan menjadi tiga (Sinamo, 2005). Pertama, problem kerja tradisional, yaitu beratnya pekerjaan itu sendiri sementara hasilnya tidak seberapa. Hal

inilah yang seringkali menjadikan orang bekerja hanya untuk kebutuhan marjinal, hanya untuk alasan *survive*.

Kedua, problem ketika seseorang bekerja di bawah pemilik usaha yang rakus dan mengutamakan keuntungan semata, sehingga pekerjaan mereka tidak memberikan daya tawar yang baik. Seringkali jumlah peminat kerja lebih banyak daripada jumlah pekerjaan itu sendiri. Sebagai contoh, hal ini sering dialami kaum buruh. Para pekerja dalam kondisi ini umumnya terjebak dalam lingkaran kebutuhan yang tidak kunjung terpenuhi.

Ketiga, problem kerja yang seringkali dialami oleh kalangan *kerah putih*. Mereka menjadikan pekerjaan sebagai satu-satunya tujuan hidup. Hidup adalah kerja, kerja, dan kerja. Maka, sesungguhnya pekerjaan itu telah menjadi berhala. Kaum pekerja modern telah menempatkan nilai-nilai ekonomis menjadi hal yang utama, bahkan terkadang mutlak. Hal tersebut banyak menggiring mereka pada kondisi kecanduan kerja (*workaholic*). "Kerja telah menjadi belenggu baru, di mana manusia pekerja mengalami proses dehumanisasi" (Sinamo, 2005).

Semakin terpuruknya kondisi kerja dan hilangnya makna dari pekerjaan disinyalir merupakan dampak dari adanya dualisme dalam kehidupan. Bisnis atau kerja menolak ruang untuk hadirnya makna dan Tuhan. Tempat kerja adalah tempat untuk mencari hal-hal profan dan tidak mempunyai ruang untuk sesuatu yang sakral atau suci.

Sinamo (2005) mejabarkan hal tersebut sebagai berikut, "Problem utama mengapa orang tidak mampu menghayati pekerjaannya sebagai ibadah, lahir dari kenyataan bahwa orang suka membagi dua hidupnya menjadi wilayah sakral (suci) dan wilayah profan (sekuler). Doa, sembahyang, upacara digolongkan sebagai suci; sedangkan makan, minum, bekerja digolongkan sebagai profan. Akibatnya hidup mereka terbelah, terpecah, tidak menyatu, tidak integral".

Bagi perusahaan, menjauhkan para pekerja dari nilai terdalam atau dimensi spiritualitasnya sama dengan memandang para pekerja tersebut bukan sebagai *human being*. Menjauhkan spiritualitas dari tempat kerja pun menunjukkan bahwa manusia yang bekerja pada saat itu bukanlah manusia utuh. Sauber (2003) menjelaskan, "*When 'spirit' is left outside of the workplace, it seems reasonable to think that the very essence of who we are is not present at work*".

Oleh karena itu, era pencerahan spiritual di perusahaan dan tempat kerja layak untuk disebut sebagai *megatrends*, sebuah kuantum dalam dunia bisnis saat ini. Bukan hanya menjadi tonggak kebangkitan korporasi dan tempat kerja ke arah yang lebih baik, tapi juga menjadi harapan baru untuk terjadinya perbaikan moral, etika, nilai, kreativitas, produktivitas, dan sikap kerja di tingkat individu hingga korporasi.

Inilah yang menjadi alasan utama 61% dari 41 perusahaan besar di Indonesia menyatakan bahwa spiritualitas sangat penting bagi perusahaan dan 27% lainnya menyatakan penting (Riset Swasembada, 2007).

Workplace spirituality adalah konsep baru dalam model manajemen dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi. Konsep ini pun sebenarnya telah digambarkan dalam konsep-konsep perilaku organisasi seperti *values*, *ethics*, dan sebagainya. Hal ini dijelaskan oleh Robbins (2005) sebagai berikut:

The concept of workplace spirituality draws on our previous discussion of topics such as values, ethics, motivation, leadership, and work/life balance.

Namun spiritualitas menggabungkan keseluruhan pembahasan tersebut secara holistik dan utuh.

Istilah yang biasanya digunakan untuk menjelaskan konsep ini adalah *workplace spirituality*, *spirituality in the workplace*, *spirituality at work*, *spiritual workplace*, *spirit at work*, atau spiritualitas kerja. Istilah-istilah ini merujuk pada konsep yang sama, yaitu menerima manusia (karyawan) sebagai makhluk spiritual (*spiritual being*) dan organisasi atau tempat kerja harus memfasilitasi perkembangan dimensi spiritual ini sebagai bentuk penerimaan bahwa setiap karyawan adalah *human being* yang membutuhkan nilai dan makna. Istilah spiritualitas yang dimaksud merujuk pada sesuatu yang universal, yaitu *meaning*, *purpose*, dan *value*.

Robbins (2005) mendefinisikan *workplace spirituality* sebagai berikut, "*Workplace spirituality recognizes that people have an inner life that nourishes and is nourished by meaningful work that takes place in the context of community. Organizations that promote a spiritual culture recognize that people have both mind and a spirit, seek to find meaning and purpose in their work, and desire to connect with other human being and be part of community*". Pemahaman lain mengenai konsep ini dijabarkan oleh Sauber (2003) sebagai berikut, "*Spirit in the workplace is leaders learning to lead instead of manage. It is an understanding that organizations are in service, not just providing a service. It is searching one's self for his/her purpose in life and tapping into that passion. It is embracing and appreciating the gifts and talents each and every employee brings to their job each and every day - day in and day out*".

Sebagai konsep baru, banyak pihak yang beranggapan *workplace spirituality* adalah pengelolaan agama. Hal ini dikarenakan kata spiritualitas sangat berkaitan erat dengan makna Ketuhanan, dengan kajian teologi dan filsafat, dengan psikologi agama, dan dengan konsep mengenai agama itu sendiri. Setiap agama mengajarkan konsep spiritualitas, namun pembahasan *workplace spirituality* tidak berkaitan dengan suatu agama tertentu, dengan konsep kesalehan, atau dengan pelaksanaan ritual agama tertentu. Walaupun pada akhirnya pelaksanaan di tingkat individu dapat disesuaikan dengan *belief system* atau agama yang dianutnya. Penggunaan istilah *spiritual* tidak berkaitan dengan agama institusional. Spiritualitas adalah kapasitas bawaan dari otak manusia—spiritualitas berdasarkan struktur-struktur dari dalam otak yang memberi kita kemampuan dasar untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Spiritualitas bersifat *prakultural* dan lebih primer dibandingkan dengan agama. Karena kita punya kecerdasan spiritual, umat manusia kemudian menganut dan menjalankan sistem keagamaan sebagai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh spiritualitas (Zohar dan Marshall, 2005).

Dapat disimpulkan bahwa spiritualitas memberikan nilai-nilai yang dapat dipahami dan dipegang bersama (contoh: kejujuran, integritas), dan agama memberikan jalan untuk pelaksanaannya di tingkat individu sesuai dengan ajarannya masing-masing. Khusus di dunia bisnis spiritualitas harus mendorong lahirnya generasi ketiga (Pradiansyah, 2007). Generasi pertama disebut sebagai generasi praspirtualitas, yaitu generasi yang percaya bahwa bisnis semata-mata hanya untuk mencari keuntungan. Oleh karena itu, bisnis tidak bersinggungan dan harus dijauhkan dari spiritualitas. Generasi kedua adalah generasi spiritualitas pertama. Generasi yang berusaha menyatukan bisnis dan spiritualitas. Spiritualitas telah diterima dan dalam praktiknya generasi ini telah menyediakan fasilitas, sarana, dan prasarana bagi karyawan untuk beribadah, menyelenggarakan acara keagamaan, menyelenggarakan pelatihan kecerdasan spiritual, dan melaksanakan *Corporate Social Responsibility*. Spiritualitas dan agama telah hadir di tempat kerja. Masalah yang kemudian muncul adalah generasi kedua hanya menghadirkan spiritualitas, namun tidak menyatukan spiritualitas dengan bisnis. Pradiansyah (2007) menyebut perusahaan seperti ini sebagai perusahaan agamis, bukan perusahaan spiritual, karena spiritualitas dan agama hanya hadir dalam bentuk fisik, dan sekularisasi bisnis

masih tetap berlangsung. Generasi ketiga adalah generasi yang ditunggu. Inilah generasi yang sepenuhnya memahami arti membawa spiritualitas ke ruang kerja. Generasi ini tidak hanya menghadirkan spiritualitas, namun menerapkan nilai-nilai spiritualitas dalam setiap praktik bisnisnya. Generasi ini memberikan makna yang mendalam kepada pekerjaan, seperti memahami nilai bahwa perusahaan ada untuk memberikan kontribusi bagi kemanusiaan sehingga dalam praktiknya perusahaan tidak merusak alam, tidak melakukan korupsi dan penyelewengan, dan berkomitmen memberikan nilai tambah pada kehidupan orang lain.

Secara singkat, generasi pertama hanya mengajukan pertanyaan "apa", generasi kedua mengajukan pertanyaan "bagaimana", namun generasi ketiga jauh lebih unggul karena mengajukan pertanyaan "mengapa".

Ada tiga dimensi utama *workplace spirituality* (Milliman dkk, 2003), yaitu *purpose in one's work* atau "*meaningful work*", *having a "sense of community"*, dan *being in "alignment with the organization's values" and mission*. Masing-masing dimensi tersebut mewakili tiga level dari *workplace spirituality*, yaitu *individual level*, *group level*, dan *organizational level*.

Meaningful work mewakili level individu. Hal ini adalah aspek fundamental dari *workplace spirituality*, terdiri dari memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaan seseorang. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain. Bagaimanapun juga, spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi pada orang lain.

Sense of community mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman.

Aspek fundamental yang ketiga adalah *alignment with organizational values* yang mewakili level organisasi. Aspek ke tiga ini menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada dirinya sendiri dan seseorang harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain. Ketiga dimensi *workplace spirituality* ini akan dianalisis dan dicari hubungan dan pengaruhnya dengan *employee work attitudes* yang diuraikan dalam lima dimensi (Milliman dkk, 2003).

Dimensi pertama adalah *intention to quit*. Dimensi ini merujuk pada kondisi yang menunjukkan individu berpikir secara cermat untuk meninggalkan organisasinya sekarang dan mencari alternatif prospek pekerjaan lain. Dimensi kedua adalah *organizational commitment*, yaitu sebuah kondisi yang menunjukkan seorang individu memiliki keterikatan dengan organisasinya dan berharap untuk selalu menjadi bagian dari organisasinya tersebut.

Dimensi ketiga adalah *intrinsic job satisfaction*. Dimensi ini berhubungan dengan sikap individu yang berkorelasi dengan pekerjaan seperti prestasi, tanggung jawab, *advancement*, dan *growth*.

Dimensi keempat adalah *Job involvement*, yaitu suatu tingkat ketika seorang individu mampu mengidentifikasi dirinya dan secara aktif terlibat dalam pekerjaannya, dan merasa bahwa kinerjanya sangat penting untuk harga dirinya. Dimensi terakhir adalah *Organization-based self-esteem* (OBSE). OBSE diartikan sebagai kondisi yang menunjukkan kepercayaan individu bahwa mereka telah memuaskan kebutuhan-kebutuhannya dan memiliki kepuasan diri (*personal adequacy*) di organisasinya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa *workplace spirituality berpengaruh positif terhadap employee work attitudes*.

Metode

Untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee work attitude* digunakan penelitian yang bersifat verifikatif. Penelitian yang bersifat verifikatif yaitu metode yang bertujuan untuk menguji secara sistematis dugaan mengenai adanya hubungan antara variabel dan masalah yang sedang diselidiki di dalam hipotesis (Nazir, 1988).

Jenis data dikelompokkan menjadi dua, sesuai dengan sumber-sumber data penelitian, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah *survey method*, yaitu dengan melakukan survey kepada pegawai Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem.

Ukuran sampel responden ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Jalaluddin Rakhmat, 2000). Dari populasi 200 orang dan tingkat presisi sebesar 10%, didapatkan sampel sebanyak 67 orang—30 laki-laki dan 37 perempuan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini (Sugiyono, 2006) digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Teknik ini digunakan karena Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem— lembaga yang dijadikan subjek penelitian, memiliki tujuh unit atau strata pegawai.

Teknik pengumpulan data sesuai dengan jenis data. Data primer dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada sampel dan data sekunder dengan cara mengumpulkan teori dan data pustaka dari berbagai sumber, seperti buku, majalah, artikel, publikasi hasil penelitian atau riset dan jurnal—cetak dan digital. Studi ini melibatkan dua variabel yang diteliti, yaitu variabel *workplace spirituality* (x) dan *employee work attitudes* (y). Variabel x memiliki 3 indikator dan 21 sub-indikator, dan variabel y memiliki 5 indikator dan 22 sub-indikator. Masing-masing indikator sesuai dengan dimensi yang telah dijabarkan sebelumnya.

Setiap sub-indikator akan diuji validitasnya dengan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman. Dan untuk mengetahui hasil pengukuran variabelnya dapat dipercaya atau terbebas dari kekeliruan pengukuran, maka dilakukan uji reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi sederhana.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam analisis datanya adalah sebagai berikut :

1. Setiap jawaban di kuesioner diberi skor dengan nilai 5-4-3-2-1 untuk tanggapan positif, dan skor 1-2-3-4-5 untuk tanggapan negatif.
2. Menentukan pasangan data yang akan diteliti.

3. Tes statistik yang digunakan untuk menganalisis dan menginterpretasikan data secara kualitatif adalah uji Korelasi Pearson, yaitu dengan memberikan bobot skala Likert pada data kuesioner.
4. Hipotesis penelitian diuji melalui analisis korelasi. Asumsi yang harus dipenuhi pada saat melakukan analisis korelasi adalah data pengamatan minimal memiliki skala pengukuran interval. Karena data hasil penyebaran kuesioner bersifat ordinal, maka skala pengukurannya harus dinaikkan ke skala interval. Perubahan tersebut dihitung dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) yang merupakan menu tambahan pada *Microsoft Excel XP*.
5. Untuk menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel x dengan variabel y digunakan analisis korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus Pearson.
6. Uji signifikansi terhadap hipotesis penelitian menggunakan uji dua pihak. Statistik uji yang digunakan untuk uji dua pihak adalah *t-test*.
7. Besarnya pengaruh atau kontribusi variabel x terhadap variabel y diketahui melalui perhitungan koefisien determinasi.

Hasil

Setelah dilakukan uji validitas menggunakan *software* SPSS 12 for Windows, maka diperoleh hasil semua item sub-indikator *workplace spirituality* dan *employee work attitudes* telah valid. Hal ini dikarenakan semua nilai korelasi (r) masing-masing item pernyataan tersebut lebih dari 0,3. Hasil perhitungan uji reliabilitas untuk variabel *workplace spirituality* dan *employee work attitudes* dengan menggunakan *software* SPSS 12 for Windows menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach sebesar 0,958. Dapat disimpulkan bahwa seluruh data dinilai *reliable* atau dapat dipercaya atau terbebas dari kekeliruan pengukuran karena nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,5.

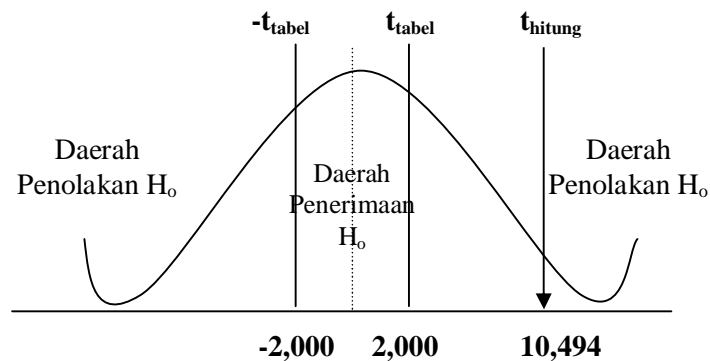
Metode analisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel x terhadap variabel y menggunakan analisis korelasi Pearson. Skala pengukuran dalam analisis Pearson harus berupa skala interval. Agar perhitungannya akurat, proses konversi data ordinal menjadi data interval tersebut menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) sebagai *software* statistik tambahan untuk *Microsoft Excel XP*. Setelah data diubah ke dalam bentuk interval, kemudian dilakukan penghitungan koefisien korelasi Pearson dengan bantuan *software* SPSS 12 for windows. Dapat diketahui bahwa korelasi (r) antara variabel *workplace spirituality* (x) dengan variabel *employee work attitudes* (y) nilainya adalah 0,793. Merujuk pada Tabel Interval Koevisien dan Tingkat Hubungan (Sugiyono, 2006), nilai 0,793 dapat diartikan memiliki hubungan positif yang kuat. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan uji signifikansi dengan uji dua pihak, yang dihitung dengan rumus berikut:

$$t = r_p \sqrt{\frac{n-2}{1-r_p^2}}$$

$$t = 0,793 \sqrt{\frac{67-2}{1-(0,793)^2}}$$

$$t = 10,494$$

Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5 % ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan $dk = (67-2)$ adalah 2,000.



Gambar 1
Kurva Hasil Uji Dua Pihak

Dengan demikian $t_{\text{hitung}}(10,494) > t_{\text{tabel}}(2,000)$, maka H_1 diterima, artinya *workplace spirituality* mempengaruhi *employee work attitudes*. Untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi *workplace spirituality* terhadap *employee work attitudes* digunakan uji koefisien determinasi dengan rumus:

$$KD = r_p^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,793)^2 \times 100\%$$

$$KD = 62,88\%$$

Hasil perhitungan koefisien determinasi di atas adalah sebesar 62,88%, artinya variabel *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *employee work attitudes* sebesar 62,88%. Sisanya sebesar 37,12% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Pada level individu, kondisi spiritualitas digambarkan dengan adanya makna dalam pekerjaan karyawan (*meaningful work*). Hal-hal yang menunjukkan kondisi ini, antara lain: [1] mayoritas karyawan menyatakan mencintai dan menikmati pekerjaannya, [2] bekerja membuat karyawan lebih bersemangat, [3] pekerjaan berhubungan dengan hal-hal yang penting dalam hidup karyawan, [4] karyawan selalu berusaha untuk datang bekerja, [5] karyawan merasa ada hubungan antara pekerjaannya dengan manfaat sosial, dan [6] karyawan sangat memahami makna pekerjaan bagi dirinya sendiri.

Pada level kelompok, yaitu kondisi yang menunjukkan spiritualitas berperan dalam membangun rasa kepemilikan kelompok (*sense of community*), hasil penelitian menunjukkan mayoritas karyawan mengalami kondisi sebagai berikut:

[1] bekerjasama dengan orang atau pihak lain sangat bermakna bagi karyawan, [2] karyawan merasa menjadi bagian dari komunitas di tempatnya bekerja, [3] karyawan percaya bahwa dia dan rekan kerjanya saling mendukung satu sama lain, [4] karyawan merasa leluasa untuk mengungkapkan pendapatnya, [5] karyawan merasa bahwa setiap orang di perusahaannya harus mencapai tujuan bersama, [6] karyawan percaya bahwa pada dasarnya setiap orang di perusahaannya peduli satu sama lain, dan [7] karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga besar perusahaannya.

Di level organisasi, karyawan menunjukkan pemahaman dan keterikatan dengan nilai dan misi organisasi (*alignment with organizational values*). Hal ini terbukti dengan mayoritas karyawan menyatakan:

[1] perusahaan menjalankan nilai-nilai positif dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai pribadi, [2] perusahaan peduli dan memperhatikan kaum miskin, [3] perusahaan peduli dengan semua hal yang berkaitan dengan karyawannya, [4] perusahaan memiliki kesadaran dan hati nurani, [5] karyawan merasa terkait dengan tujuan dan sasaran perusahaan, [6] perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan, [7] karyawan merasa terkait dengan misi perusahaan, dan [8] perusahaan peduli pada cara atau hal yang dapat meningkatkan semangat dan spirit karyawannya.

Spiritualitas (*workplace spirituality*) dalam tiga level tersebut berpengaruh secara positif terhadap lima dimensi sikap kerja yang dijadikan indikator untuk mengukur kondisi *employee work attitudes* di perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa spiritualitas yang baik menyebabkan sikap kerja karyawan yang baik pula.

Elemen pertama yang dipengaruhi spiritualitas secara positif adalah *organizational commitment*. Hasil penelitian menunjukkan kondisi bahwa karyawan:

[1] merasa bangga untuk bercerita kepada orang lain bahwa dia merupakan bagian dari perusahaan, [2] perusahaan mampu menginspirasi karyawan untuk melakukan yang terbaik, [3] karyawan merasa gembira telah memilih perusahaan tersebut sebagai tempatnya bekerja, [4] karyawan banyak membicarakan perusahaan tempatnya bekerja kepada teman-temannya, [5] karyawan bersedia menerima hampir semua pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan [6] karyawan sangat peduli pada nasib perusahaan.

Elemen kedua yang menunjukkan indikasi positif adalah *intention to quit*. Hasil penelitian menunjukkan kondisi bahwa karyawan:

[1] tidak akan mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat, [2] tidak berniat mencari pekerjaan lain yang lebih prospektif, dan [3] tidak pernah atau jarang sekali berpikir untuk keluar dari perusahaannya.

Elemen ketiga adalah *intrinsic work satisfaction*. Hasil penelitian menunjukkan kondisi bahwa karyawan:

[1] memiliki kesempatan untuk mengalami kemajuan dalam pekerjaannya, [2] merasa puas dengan adanya kesempatan untuk berkembang tersebut, [3] merasa puas dengan kesempatan-kesempatan untuk meniti karir, dan [4] merasa puas dengan iklim dan suasana kerja di perusahaannya.

Elemen keempat adalah *job involvement*. Hasil penelitian menunjukkan kondisi bahwa karyawan: [1] sangat terlibat secara pribadi dengan pekerjaannya, [2] merasa bahwa pekerjaannya sangat penting bagi eksistensi dirinya, dan [3] suka terlarut dalam mengerjakan pekerjaan.

Elemen terakhir yang dipengaruhi spiritualitas secara positif adalah *organization-based self-esteem (OBSE)*. Hasil penelitian menunjukkan kondisi bahwa karyawan:

[1] merasa diperhitungkan di tempat kerjanya, [2] merasa bahwa dirinya adalah bagian penting dari perusahaan, [3] merasa dipercaya oleh perusahaannya, [4] merasa bahwa dirinya membuat perbedaan di lingkungan kerjanya, dan [5] merasa bahwa di perusahaannya dia diberi kepercayaan.

Kesimpulan dan Saran

Studi ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki hubungan positif yang kuat dengan *employee work attitudes*.

Workplace spirituality memiliki pengaruh terhadap *employee work attitudes*. Kondisi ini digambarkan dalam deskripsi penelitian yang menunjukkan bahwa kondisi spiritualitas di tempat kerja yang baik akan menjadikan kondisi sikap kerja karyawan yang baik pula. Oleh karena itu, perbaikan spiritualitas merupakan suatu upaya cerdas untuk peningkatan sikap kerja.

Studi ini tentu memiliki keterbatasan dalam pelaksanaannya. Pertama, penelitian hanya didasarkan pada satu instrumen survey (*single self-report survey instrument*)—kuesioner. Kedua, konsep spiritualitas adalah wilayah baru dalam penelitian perilaku organisasi dan kondisi pemahaman responden yang berbeda-beda dapat menimbulkan kesulitan dalam memahami instrumen survey. Ketiga, peneliti hanya mengambil sampel dari sektor pendidikan dengan karakteristik pegawai dan pekerjaan tertentu, sehingga belum mewakili sektor usaha, karakteristik pegawai, dan bidang pekerjaan lain.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Menambah jumlah sampel dan mengambil sampel dari latarbelakang yang berbeda—sektor usaha, bidang pekerjaan, karakteristik lingkungan kerja, dan sebagainya. Hal ini ditujukan untuk memaksimalkan hasil penelitian yang akan didapat.
2. Menggunakan metode penelitian dan instrumen penelitian yang beragam, seperti *depth interview* dan *supervisor assesment*. Hal ini untuk meningkatkan validitas hasil penelitian dan analisis yang lebih mendalam dan menyeluruh, sehingga konsep spiritualitas yang luas dan kompleks dapat lebih dipahami.
3. Melakukan penelitian di lingkungan yang berbeda, seperti di *for profit organization* dan *non-profit organization*.
4. Penelitian dapat diarahkan pada bagaimana memanipulasi dan menggunakan konsep spiritualitas ini sebagai alat untuk melakukan perbaikan atau perubahan. Contohnya, dijadikan alat untuk meningkatkan produktivitas dan sebagainya. Hal ini ditujukan agar konsep spiritualitas dapat diadaptasi dan digunakan secara nyata di lapangan.

Studi ini telah menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh dan hubungan yang kuat dengan *employee work attitudes*. Studi ini dapat dijadikan filosofi dan basis konsep untuk mengkaji dan melakukan pendekatan secara tepat dalam melaksanakan proses perubahan dan perbaikan organisasi. *Workplace spirituality* harus dipahami secara jelas, menyeluruh, dan dipraktikkan baik di tingkat individu, kelompok, dan organisasi guna mendapatkan hasil positif dimasa yang akan datang. Sangat penting untuk menerjemahkan konsep *workplace spirituality* ke dalam program-program perubahan dan pengembangan organisasi.

Selain itu, partisipasi semua karyawan di semua level adalah aspek yang sangat penting. Input dari seluruh karyawan sangat diperlukan. Menempatkan spiritualitas menjadi salah satu tujuan yang harus dicapai organisasi adalah cara yang paling baik untuk menjaga *effort* dan mendapatkan *feedback* baik dari internal maupun eksternal perusahaan. Terakhir, dibutuhkan lebih banyak penelitian yang komprehensif agar pemahaman mengenai *workplace spirituality* semakin baik dan tidak hanya dikaitkan dengan sikap kerja karyawan.

Daftar Rujukan

- Aburdene, Patricia. 2006. *Megatrends 2010: Bangkitnya Kesadaran Kapitalisme*. Terjemahan Arfan Achyar. Jakarta: TransMedia
- Guillory, William. 2006. *Question People Ask About Spirituality and The Workplace*. Melalui <www.innovint.com/downloads/default.asp> [12/10/06]
- Milliman, John., Czaplewski, Andrew J., dan Ferguson, Jeffrey. 2003. *Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment*. Journal of Organizational Management Vol. 16 No. 4, pp. 426-447
- Nazir, Mohammad. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pradiansyah, Arvan. 2007. *Spiritualitas Dalam Bisnis: Lahirnya Generasi Ketiga*. Jakarta: SWAsembada No. 05/XXIII/1-14 Maret 2007, hal 63-64
- Rahmat, Jalaludin. 2000. *Metode Penelitian Komunikasi*. Jakarta: Erlangga
- Riset SWAsembada. 2007. *Penerapan Nilai-nilai Spiritualitas di Perusahaan*. Jakarta: SWAsembada No. 05/XXIII/1-14 Maret 2007, hal 34
- Robbins, Stephen P. 2005. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Sauber, Iris. 2003. *Spirit in the Workplace*. Melalui <www.workplacespirituality.info> [12/10/06]
- Sinamo, Jansen H.. 2005. *8 Etos kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: Darma Mahardika
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Zohar, Danah., dan Marshall, Ian. 2005. *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*. Terjemahan Helmi Mustofa. Jakarta: Mizan Pustaka