

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Spiritualitas menjadi megatren terbesar masa kini. Hal ini terungkap dalam sebuah buku berjudul *Megatrends 2010: The Rise of Conscious Capitalism* karya Patricia Aburdene (2006) yang menyebutkan bahwa kekuatan spiritualitas menduduki peringkat pertama dalam daftar baru megatren di dunia. Spiritualitas dan manajemen menjadi topik yang sangat menarik untuk dikaji dewasa ini. Memahami spiritualitas dan kerja adalah menyadari bahwa manusia merupakan makhluk spiritual yang memiliki jiwa yang dipengaruhi oleh pekerjaannya (Ashmos & Duchon, 2000). Selain karena adanya pengaruh spiritualitas pada perilaku manajerial dan prospek pekerjaan yang memiliki arti penuh secara spiritual, mengintegrasikan spiritualitas dan kerja memberikan makna yang dalam. Hal itu akan memberikan nilai-nilai yang paling dalam untuk menunjang pekerjaan dan juga memberikan harapan akan adanya pemenuhan mendalam secara seimbang (McCormick, 1994).

Nilai-nilai spiritual di tempat kerja semakin didiskusikan dan diaplikasikan dalam literatur etika bisnis yang dapat dilihat dari sudut pandang individu, organisasi, atau interaktif. Para pakar berpendapat bahwa fokus pada kebutuhan dan nilai-nilai transendental adalah cara penting untuk

commit to user

mewujudkan hasil-hasil dan keputusan-keputusan etis yang diharapkan organisasi masa kini (Kolodinsky *et al.*, 2008). Organisasi yang sejak lama dikenal sebagai suatu sistem yang rasional, kini telah mempertimbangkan untuk memasukkan dimensi spiritual. Hal ini terbukti dengan adanya pertumbuhan ketertarikan perusahaan Amerika pada spiritualitas organisasi yang dapat dipahami sebagai bentuk relasi beberapa tren di masyarakat (Ashmos & Duchon, 2000). Organisasi secara perlahan berkembang dari kegiatan ekonomi dan sosial murni ke arena pembangunan spiritual (Konz & Ryan, 1999). Sejalan dengan fakta tersebut, Riset majalah *Swasembada* membuktikan sebanyak 61 persen dari 42 perusahaan besar di Indonesia menyatakan bahwa spiritualitas sangat penting bagi perusahaan dan 27 persen lainnya menyatakan penting (Amalia & Yunizar, 2008).

Adanya ceramah oleh pimpinan perusahaan, pencantuman slogan-slogan religius pada berbagai pesan perusahaan, penolakan atas pekerjaan yang dilarang oleh salah satu agama, usaha mengasihi bawahan, penanaman persepsi pekerjaan sebagai bentuk pelayanan kepada pelanggan, dan pemberian perhatian lebih pada era baru eksistensi konsultan manajemen yang berfokus pada prinsip manajemen dari filsuf (mistikus) dunia Timur adalah beberapa perilaku manajer yang sangat jelas menginginkan kehidupan kerjanya memiliki arti penuh secara spiritual (McCormick, 1994). Contoh lain ketertarikan pada spiritualitas ditunjukkan dengan adanya penghargaan *Spirit at Work* yang pernah dimenangkan oleh Eileen Fisher. Perusahaan sekelas Ford juga memberikan perhatian khusus pada spiritualitas. CEO

commit to user

Hewlett-Packard pun turut mentransformasi perusahaannya ke arah spiritual (Aburdene, 2006). Meskipun kesulitan yang dialami para manajer salah satunya adalah keragaman tradisi dan pengalaman spiritual yang dibawa individu ke tempat kerja, hal itu justru menjadi bukti bahwa telah terjadi fenomena transformasi besar dalam berbagai organisasi yang menunjukkan gerakan spiritualitas (McCormick, 1994).

Ketertarikan pada spiritualitas dan organisasi mengalami pertumbuhan yang sangat cepat sejak dekade terakhir (Giacalone & Jurkiewicz, 2003; King & Crowther, 2004; Klerk, 2005). Sejak akhir tahun 1990, topik mengenai spiritualitas dalam bisnis semakin penting, menarik, dan sudah banyak mewarnai berbagai konferensi, artikel, buku, media-media publikasi, seperti *Business Week*, *Fortune*, *USA Today*, *Wall Street Journal*, situs, seperti *spiritatwork.com*, *universityofspirituality.com*, dan lain sebagainya (Konz & Ryan, 1999; Ashmos & Duchon, 2000; Howard, 2002; Dean *et al.*, 2003; Duchon & Plowman, 2005). Spiritualitas dalam bisnis yang bermunculan saat ini, setengahnya berbicara tentang iman atau keyakinan di tempat kerja (Aburdene, 2006). Jangkauan hubungan antara nilai dan etika bisnis baru-baru ini lebih diperluas guna memasukkan nilai-nilai spiritual (Kolodinsky *et al.*, 2008). Nilai-nilai spiritual tercakup dalam hubungan antara nilai dan etika bisnis. Sebab, konsep spiritualitas memang telah digambarkan dalam teori perilaku organisasional, seperti nilai, etika, dan sebagainya.

Konsep spiritualitas mengacu pada topik diskusi terdahulu, seperti nilai, etika, motivasi, kepemimpinan, dan keseimbangan antara hidup dan pekerjaan

commit to user

(Robbins, 2005). Kondisi ini menjadi menarik jika dihubungkan dengan pernyataan bahwa tidak hanya fungsi perusahaan yang selama ini jauh dari nilai spiritual, tetapi juga tempat kerja yang selama ini menghalangi berkembangnya dimensi spiritual (Amalia & Yunizar, 2008). Padahal, secara naluriah manusia akan bergerak untuk mencari makna, memuaskan dahaga batinnya, dan mencapai nilai-nilai tertentu. Akibat yang terjadi adalah kejenuhan, stres, produktivitas rendah, demotivasi, bahkan puncaknya dapat menyebabkan seseorang mengalami depersonalisasi. Problem utama mengapa seseorang 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. Hal ini yang kemudian disebut sebagai dualisme dalam kehidupan (Sinamo, 2005).

Dalam konteks berikutnya, orang akan mempertanyakan posisi spiritualitas dalam agama atau antara spiritualitas dan religiusitas. Agama merujuk pada kondisi formal dan sering kali bersifat umum sedangkan spiritualitas merujuk lebih kepada pengalaman atau hasrat untuk mengalami kekuatan Ilahi. Agama cenderung mengenai perilaku sedangkan spiritualitas kerap kali merupakan hal-hal pribadi meskipun tidak selalu. Tentunya, beberapa orang bisa kedua-duanya, spiritual dan religius (Aburdene, 2006). Meskipun spiritualitas dianggap fenomena yang sama sekali berbeda dari

agama (Marques, 2006), sebagai faktor penting untuk beberapa individu yang mengalami spiritualitas di tempat kerja dan hubungan ke spiritualitas yang lebih luas, kemanusiaan, atau alam, agama dikatakan masih tetap relevan (Kinjerski & Skrypnek, 2004). Hal itu menjadi penguat hubungan yang memengaruhi pengalaman spiritual di tempat kerja. Berdasarkan paparan *The Gallup Report*, agama dan spiritualitas secara kuat memengaruhi perilaku manajer saat bekerja. Sebanyak 57 persen orang Amerika percaya bahwa agama dan spiritualitas dapat menjawab seluruh atau sebagian besar permasalahan masa kini dan sebanyak 94 persen percaya pada Tuhan atau spirit universal. Persentase yang tinggi tersebut turut memasukkan kategori manajer. Banyak di antara manajer yang percaya tersebut mengatakan bahwa hubungan mereka dengan Tuhan memengaruhi kehidupan kerja mereka dibanding faktor lain (McCormick, 1994).

Pada dasarnya, semua tradisi agama besar pada tingkat tertentu mendorong kehidupan kontemplatif, yakni bahwa pencarian makna dan tujuan merupakan hal utama dan hidup dalam harmoni dengan orang lain dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting (Ashmos & Duchon, 2000). Hal-hal inilah yang kemudian akan menjadi dimensi-dimensi spiritualitas tempat kerja atau organisasi. Kendati demikian, terdapat beberapa tantangan dalam memaknai spiritualitas, antara lain adanya kecenderungan perbedaan pandangan setiap orang tentang banyak hal yang menyebabkan sulitnya mendefinisikan konsep dinamis spiritualitas secara universal dan juga kenyataan bahwa penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja masih

commit to user

dalam masa perkembangan sehingga konsep spiritualitas di tempat kerja belum didefinisikan dengan jelas (Milliman *et al.*, 1999; Tischler *et al.*, 2002; Kinjerski & Skrypnek, 2004; Kolodinsky *et al.*, 2008). Diskusi mengenai pengukuran sesuatu yang tidak terluksikan, seperti spiritualitas di organisasi pernah dilakukan dan didukung oleh *Academy of Management* (Krahnke *et al.*, 2003). Permasalahan lain dalam membahas spiritualitas dapat timbul karena orang-orang berada di tempat yang berbeda dalam memahami spiritualitas. Akan tetapi, spiritualitas bukan fenomena yang bersifat statis, melainkan melibatkan perubahan dan merupakan pusat perjalanan menuju pertumbuhan dan keutuhan (Howard, 2002). Dalam kehidupan pribadi, spiritualitas semacam itu wajar berkembang meski harus berhadapan dengan arus nilai-nilai lain, seperti agama yang dianut (Ashmos & Duchon, 2000). Sebagai contoh, dalam dunia kerja, seseorang yang menghidupkan spiritualitas sering kali terbentur dengan batasan manajemen dan organisasi klasik yang memandang manajemen sebagai alat impersonal untuk memperoleh tujuan akhir, yakni materi dan melakukan fungsi kontrol karyawan (Widyarini dalam *Kompas Online*, 2008).

Studi yang dilakukan oleh Pawar (2009) berjudul *Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: an empirical test of direct and interaction effect*. Studi yang dipublikasikan dalam *Leadership and Organizational Development Journal* tersebut mengungkapkan sebuah hasil yang menarik. Pawar melanjutkan penelitian dengan topik sejenis yang dilakukan oleh Milliman *et al.* (2003). Melalui pengambilan sampel 156

commit to user

karyawan dari berbagai organisasi di India yang sedang mengambil studi lanjut di bidang pengembangan manajemen atau administrasi bisnis, Pawar menguji hubungan tiga dimensi spiritualitas tempat kerja (spiritualitas organisasi)—makna dan tujuan dalam bekerja, perasaan terhubung dengan komunitas, dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi—dan tiga sikap kerja—kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasional. Hasilnya menyatakan bahwa spiritualitas organisasi memberikan pengaruh pada pembentukan sikap kerja. Akan tetapi, spiritualitas individu tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada ketiganya. Spiritualitas individu berperan memoderasi hubungan antara spiritualitas organisasi dan sikap kerja.

Pawar dengan sengaja membagi pengaruh spiritualitas individu pada sikap kerja dalam dua model, yakni pengaruh langsung dan pengaruh interaktif. Hasil dari model pengaruh langsung adalah makna dan tujuan dalam bekerja dan perasaan terhubung dengan komunitas secara signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja. Makna dan tujuan dalam bekerja dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi secara signifikan berpengaruh pada keterlibatan kerja. Sementara itu, ketiga dimensi spiritualitas organisasi berpengaruh pada komitmen organisasional. Lain halnya dengan spiritualitas individu, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh spiritualitas individu pada ketiga dimensi sikap kerja. Beralih pada model pengaruh interaktif, untuk masing-masing dimensi sikap kerja, moderasi diuji secara terpisah untuk masing-masing dimensi spiritualitas organisasi sehingga terdapat sembilan moderasi menggunakan analisis regresi hierarkis. Hasilnya,

commit to user

hanya dua dari sembilan persamaan regresi hierarkis yang signifikan, yakni pengaruh interaktif keselarasan dengan nilai-nilai organisasi pada kepuasan kerja dimoderasi oleh spiritualitas individu dan pengaruh interaktif perasaan terhubung dengan komunitas pada komitmen organisasional dimoderasi oleh spiritualitas individu.

Adanya peningkatan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja dengan lebih responsif bagi karyawan yang memiliki spiritualitas individu lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki spiritualitas individu lebih rendah. Begitu juga dengan perasaan terhubung dengan komunitas. Adanya peningkatan perasaan terhubung dengan komunitas, komitmen organisasional akan meningkat lebih responsif bagi karyawan yang memiliki spiritualitas individu lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki spiritualitas individu lebih rendah. Hal ini bisa dijelaskan melalui tingkat dimensi spiritualitas organisasi. Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi mewakili tingkat organisasi yang menunjukkan pengalaman individu yang memiliki dukungan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap individu yang berkorelasi dengan pekerjaan, seperti prestasi, tanggung jawab, keahlian, dan pertumbuhan. Kedua dimensi tersebut jelas melibatkan unsur individu sebagaimana spiritualitas individu membentuk perilaku.

Spiritualitas individu secara positif berhubungan dengan kepuasan intrinsik, kepuasan ekstrinsik, dan kepuasan atas imbalan kerja total (Kolodinsky *et al.*, 2008). Berikutnya, perasaan terhubung dengan komunitas

commit to user

mewakili tingkat kelompok yang berfokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka yang terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual (*esprit de corps*) dalam sebuah tim sehingga spiritualitas individu benar-benar memiliki pengaruh (Neal & Bennett, 2000). Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas organisasi berpengaruh secara positif hingga batas tertentu pada sikap kerja karyawan. Di sisi lain, spiritualitas individu berpengaruh dalam hubungan interaktif. Penelitian tersebut dapat dikatakan konsisten dengan Kolodinsky *et al.* (2008) yang sebelumnya juga menguji pengaruh langsung dan pengaruh interaktif dari spiritualitas personal (spiritualitas individu) dan spiritualitas organisasi (spiritualitas tempat kerja) pada sikap kerja—kepuasan dengan penghargaan, frustrasi organisasional, keterlibatan kerja, dan identifikasi organisasional.

Kolodinsky *et al.* (2008) menemukan bahwa terdapat dukungan yang sangat kuat antara spiritualitas organisasi pada sikap kerja, tetapi spiritualitas individu hanya memberikan dukungan kecil sehingga dikatakan sebagai variabel moderasi atau dengan kata lain hanya menunjukkan pengaruh melalui interaksi antara spiritualitas organisasi dan sikap kerja. Hal ini penting untuk diteliti lebih lanjut. Berdasarkan pemahaman bahwa variabel independen semestinya merupakan sesuatu yang terkontrol atau dapat dikendalikan oleh responden dan sesuai dengan saran untuk penelitian berikutnya yang tertulis dalam Pawar (2009) bahwa perlu diuji lebih lanjut tentang pengaruh spiritualitas individu pada sikap kerja melalui model tertentu yang turut memasukkan spiritualitas organisasi guna mengukur

commit to user

apakah spiritual individu memiliki pengaruh pada sikap kerja dibandingkan spritualitas organisasi maka dibutuhkan sebuah penelitian yang mampu menguji pengaruh spiritualitas individu pada sikap kerja dengan spiritualitas organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bermaksud melakukan modifikasi penelitian terdahulu dalam hal kerangka pemikiran, karakteristik responden, dan metode pengukuran. Modifikasi yang dimaksud adalah dengan menempatkan spiritualitas individu sebagai variabel independen dan spiritualitas organisasi sebagai variabel mediasi dengan memberikan variasi pada karakteristik responden penelitian, yakni mahasiswa aktivis yang dipersamakan dengan para karyawan atau pekerja yang bekerja di suatu perusahaan dan organisasi kemahasiswaan sebagai lingkungan kerja dengan metode pengujian *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan AMOS 6.0.

Modifikasi ini didasarkan pada kenyataan bahwa religiusitas dan spiritualitas hampir selalu signifikan terhadap sikap dan perilaku individu dan bahwa potensi akan hal itu berpengaruh pada organisasi yang mempekerjakan mereka selalu ada (King & Crowther, 2004). Kolodinsky *et al.* (2008) mengatakan bahwa pada tingkat dasar dan individu, spiritualitas organisasi dapat ditelaah sebagai penyatuan idealisme dan nilai-nilai spiritual seseorang di lingkungan kerja. Di samping itu, pandangan asal intrinsik spiritualitas berpendapat bahwa spiritualitas adalah sebuah konsep atau prinsip yang berasal dari dalam individu (Krishnakumar & Neck, 2002) dan subjek spiritualitas itu bersifat sangat pribadi (Howard, 2002). Dalam penelitiannya,

commit to user

Pawar (2008) menambahkan interpretasi lain dari istilah spiritualitas organisasi yang memberikan kesan bahwa spiritualitas organisasi mencakup pengalaman-pengalaman spiritual pekerja ketika bekerja. Melalui pemahaman-pemahaman mengenai spiritualitas organisasi inilah spiritualitas individu ditengarai memiliki pengaruh pada sikap kerja mengingat bahwa organisasi pada hakekatnya adalah kumpulan dari individu. Spiritualitas adalah dimensi yang sangat spesifik sehingga perlu diterapkan dari perspektif individu (Krishnakumar & Neck, 2002). Untuk sikap kerja, penelitian ini menggunakan tiga indikator sikap kerja, yakni kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasional (Milliman *et al.*, 2003; Pawar, 2009).

Pemilihan mahasiswa aktivis sebagai responden penelitian berawal dari adanya fenomena pergeseran minat perusahaan sebagai lingkungan kerja yang akan dijalani mahasiswa. Lingkungan kerja mahasiswa setelah lulus tersebut mengarah pada keberpihakan dan ketertarikan pada eksistensi spiritualitas seperti yang telah dijelaskan di awal. Mahasiswa aktivis adalah mahasiswa yang aktif dalam kegiatan kemahasiswaan yang ada di perguruan tinggi dan aktivis merupakan segelintir orang dari sekian banyak mahasiswa yang menduduki perguruan tinggi atau sering disebut juga dengan kampus (Rosdiana dalam Widayanto, 2012). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, aktivis diartikan sebagai orang (terutama anggota organisasi politik, sosial, buruh, petani, pemuda, mahasiswa, wanita) yang bekerja aktif mendorong pelaksanaan sesuatu atau berbagai kegiatan di organisasi. Pertimbangan pemilihan mahasiswa aktivis sebagai responden dalam penelitian ini juga

commit to user

didasarkan pada kenyataan di lapangan bahwa mahasiswa aktivis di Indonesia dapat dikatakan telah mampu mempraktikkan nilai-nilai, budaya, perilaku, dan berbagai komponen kinerja organisasi beserta mekanismenya secara taktis dalam kehidupan keseharian organisasi. Selain itu, melalui keputusan pengambilan responden mahasiswa aktivis, pentingnya penekanan spiritualitas terhadap mahasiswa di bangku kuliah bisa lebih ditingkatkan oleh pihak-pihak terkait. Selanjutnya, penelitian ini diberi judul:

**“SPIRITUALITAS ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PENGARUH SPIRITUALITAS INDIVIDU PADA SIKAP KERJA”
(Studi pada Mahasiswa Aktivis di Indonesia)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah spiritualitas individu berpengaruh pada sikap kerja?
2. Apakah spiritualitas individu berpengaruh pada spiritualitas organisasi?
3. Apakah spiritualitas organisasi memediasi pengaruh spiritualitas individu pada sikap kerja?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan antara spiritualitas individu, spiritualitas organisasi, dan sikap kerja. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

commit to user

1. Menganalisis pengaruh spiritualitas individu pada sikap kerja.
2. Menganalisis pengaruh spiritualitas individu pada spiritualitas organisasi.
3. Menganalisis peran mediasi spiritualitas organisasi pada pengaruh spiritualitas individu pada sikap kerja.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun secara praktis dan manajerial, antara lain:

1. Peneliti

Menambah wawasan dan kasanah ilmu pengetahuan terkait pengembangan sumber daya manusia khususnya sikap kerja melalui spiritualitas individu dan spiritualitas organisasi yang lebih difokuskan pada mahasiswa sebagai pasokan sumber daya manusia di masa depan.

2. Perusahaan

Membantu penerapan spiritualitas individu dan spiritualitas organisasi dalam perspektif manajerial untuk meningkatkan sikap kerja karyawan dan kualitas perusahaan.

3. Akademisi

Menjadi bahan rujukan penelitian-penelitian yang akan datang dengan topik sejenis.

4. Pemerintah

Memberikan gambaran baru dinamika organisasi atau perusahaan dan menekankan keterampilan lunak mengenai spiritualitas kepada

commit to user

mahasiswa melalui program atau kurikulum pendidikan yang mampu memberikan pandangan baru dan menggiring pola pikir masyarakat luas tentang spiritualitas.

