

ISSN 2338 - 9729 (*print*)

ISSN 2598 - 8948 (*online*)

---

**Jurnal Bisnis  
dan Manajemen**

*"Research, invent,  
solve, and share"*

---

**Volume 6, Nomor 1, Maret 2018**

©Universitas Peradaban

Cetakan Pertama, 2018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

*All Rights Reserved*

*Published by:*



**UNIVERSITAS PERADABAN**

Jalan Raya Pagojengan KM 3 Paguyangan, Brebes, Jawa Tengah 52276

No. Telp: (0289) 432032; No. Fax: (0289) 430003

*Email: upbumiayu@gmail.com*

*Website: www.peradaban.ac.id*

ISSN 2338 - 9729 (*print*)  
ISSN 2598 - 8948 (*online*)

# Jurnal Bisnis dan Manajemen

*"Research, invent,  
solve, and share"*

Volume 6, Nomor 1, Maret 2018

## DEWAN EDITOR (*Editorial Team*)

### Ketua (*Editor-in-Chief*)

Cici Widowati, S.P., M.S.M (*Universitas Peradaban*)

### Anggota (*Editorial Board Members*)

Andriyansah, S.E., M.M. (*Universitas Terbuka*)

Ismi Darmastuti, S.E., M.Si. (*Universitas Diponegoro*)

Mohammad Nur Utomo, S.E., M.Si. (*Universitas Borneo Tarakan*)

Sutarmin, S.Si., M.Si. (*Universitas Peradaban*)

### Asisten Editor (*Editorial Assistant*)

Muhamad Nur Khozin, S.E. (*Universitas Peradaban*)

### Penerbit (*Publisher*):

Universitas Peradaban

Jl. Raya Pagojengan KM 3 Paguyangan, Kab. Brebes, Jawa Tengah 52276

No. Telp: (0289) 432032; No. Fax: (0289) 430003

### Alamat Redaksi (*Editorial Address*):

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban

Jl. Raya Pagojengan KM 3 Paguyangan, Kab. Brebes, Jawa Tengah 52276

No. Telp: (0289) 432032; No. Fax: (0289) 430003

Email: [jbimaperadaban@gmail.com](mailto:jbimaperadaban@gmail.com); [jbima@peradaban.ac.id](mailto:jbima@peradaban.ac.id)

Website: <http://journal.peradaban.ac.id/index.php/jbm>

JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen) merupakan jurnal ilmiah yang diterbitkan oleh Universitas Peradaban. Penerbitan JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen) dimaksudkan sebagai media penerbitan karya ilmiah baik berupa kajian ilmiah maupun hasil penelitian di bidang bisnis dan ilmu manajemen. Setiap naskah yang dikirimkan ke JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen) akan ditelaah oleh Mitra Bestari (*Reviewers*) yang bidangnya sesuai. Daftar nama Mitra Bestari akan dicantumkan di setiap terbitan. Penulis akan menerima 2 (dua) eksemplar cetak lepas (*off print*) setelah terbit. JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen) diterbitkan dua kali dalam satu tahun, yaitu pada bulan Maret dan September. Harga langganan JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen) adalah Rp 50.000,- per edisi, ditambah biaya kirim Rp30.000,- per eksemplar (Pulau Jawa) atau Rp 50.000,- per eksemplar (di luar Pulau Jawa). Berlangganan minimal 1 tahun atau untuk 2 kali terbitan. Kami memberikan kemudahan bagi para pembaca dalam mengakses karya ilmiah dalam bentuk *electronic file* artikel-artikel yang dimuat pada JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen) dengan cara mengakses artikel-artikel tersebut di Website JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen) (<http://journal.peradaban.ac.id/index.php/jbm>).

ISSN 2338 - 9729 (*print*)

ISSN 2598 - 8948 (*online*)

---

# Jurnal Bisnis dan Manajemen

*"Research, invent,  
solve, and share"*

---

**Volume 6, Nomor 1, Maret 2018**

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Editorial JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen) menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Mitra Bestari (*Reviewers*) yang telah menelaah naskah sesuai dengan bidangnya. Berikut ini adalah nama dan asal institusi Mitra Bestari yang telah melakukan telaah terhadap naskah yang masuk ke editorial JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen) Vol. 6, No. 1, Maret 2018.

Prof. Dr. Suliyanto, S.E., M.M.  
*Universitas Jenderal Soedirman*

Dr. Sih Darmi Astuti  
*Universitas Dian Nuswantoro*

Dr. Ade Irma Anggraeni, S.E., M.Si.  
*Universitas Jenderal Soedirman*

Dr. Muslikh, M.E.  
*Universitas YARSI Jakarta*

Rio Dhani Laksana, S.E., M.Sc.  
*Universitas Jenderal Soedirman*

***Workplace Spirituality pada Karyawan Koperasi Syariah di Kebumen*****Siti Nur Azizah <sup>1)</sup>**<sup>1)</sup> STIE Putra Bangsa, IndonesiaE-mail: [sitinuraziz@yahoo.com](mailto:sitinuraziz@yahoo.com)***Abstract***

*Workplace spirituality on employee of sharia cooperative in Kebumen, the research that examines spirituality in the workplace, especially in sharia cooperatives, is still small. This study explores the experience of spirituality in the workplace among sharia cooperative employees in Kebumen. The dimensions of spirituality learned include meaningfulness, sense of community and alignment with organizational value. Survey data from 58 sharia cooperative employees revealed that overall employees experienced a high level of spirituality, and employees experienced more work than the sense of community and alignment with organizational value. The result implies that the organization of sharia cooperatives acts as a favorable environment that fosters the experience of spirituality among its employees. Though limited by the mono sectoral nature of this investigation and the eastern context.*

**Keywords:** *workplace spirituality, meaningfulness, sense of community, alignment with organizational value, sharia cooperative*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Spiritualitas di tempat kerja merupakan fokus penelitian yang relatif baru, dan dalam dekade terakhir ini. Beberapa peneliti (seperti Ahmad & Omar, 2015; & Duchon, 2000; Duchon & Ashmos, 2005; Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003; Petchsawang & Duchon, 2009) telah mengadakan penelitian empiris. Ada usaha di antara organisasi untuk menolak melihat pekerja sebagai makhluk rasional dan mekanistik dan untuk meningkatkan kesadaran bahwa karyawan dapat dimotivasi melampaui penekanan pada rasionalitas atau kepentingan pribadi (Hicks, 2003). Dengan kata lain, organisasi mulai menghargai hubungan inheren mereka dengan spiritualitas dan karyawan mencari ke dalam dalam mengejar kedamaian batin serta keinginan untuk mendapatkan lebih dari sekedar gaji besar dari pekerjaan. Selain itu, ada kesadaran di kalangan akademisi dan praktisi yang mempromosikan spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (James, Miles, & Mullins, 2011). Ada juga peneliti yang menegaskan bahwa selain peningkatan kinerja, spiritualitas

tempat kerja dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap organisasi, pemecahan masalah karyawan dan kapasitas intuitif, dan efisiensi organisasi pemanfaatan sumber daya manusia (Weitz, Vardi, & Setter, 2012). Spiritualitas juga dapat membantu karyawan dalam mengendalikan perilaku mereka di tempat kerja (James, Miles, & Mullins, 2011).

Umumnya, para ilmuwan mengasosiasikan spiritualitas dengan pengejaran makna dalam kehidupan (Debats, 1999). Di tempat kerja, karyawan yang mengalami spiritualitas tinggi merasa pekerjaan mereka semakin memuaskan sementara karyawan yang mengalami spiritualitas rendah cenderung memanifestasikan dirinya dalam sejumlah masalah kerja seperti semangat kerja rendah dan omset tinggi (Petchsawanga & Duchon, 2009). Spiritualitas tempat kerja mengacu pada "pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memberi nutrisi dan diberi makan oleh pekerjaan bermakna yang terjadi dalam komunitas" (Ashmos & Duchon, 2000: 137). Seperti yang dicatat oleh Gupta et al. (2013), kebersamaan dan keterhubungan dengan rekan kerja merupakan elemen penting dalam pengalaman spiritualitas. Tiga dimensi spiritualitas tempat kerja telah diidentifikasi dan diukur dalam studi oleh Milliman dkk. (2003). Dimensi ini termasuk di tingkat individu, arti kerja, tingkat kelompok, rasa komunitas, dan tingkat organisasi, selaras dengan nilai-nilai organisasi.

Terlepas dari hubungan erat antara spiritualitas dan agama, mereka berbeda karena seseorang dapat menjadi spiritual tanpa mempraktikkan ritual keagamaan, atau dengan kata lain, ekspresi spiritualitas bisa dalam bentuk religius atau non-religius (Canda, 2008). Sebagai konstruksi yang terkait namun berbeda, spiritualitas tidak terkait dengan keyakinan religius tertentu, dan ini tidak identik dengan religiusitas (Zinnbauer et al., 1997). Agama mencakup kepercayaan dan praktik individu yang tergabung dalam kelompok terorganisir, sementara spiritualitas melibatkan perasaan dan pengalaman yang terkait dengan pencarian makna dan tujuan hidup (Henningsgaard & Arnau, 2008). Meskipun mereka mungkin sering terjadi bersamaan atau tidak saling eksklusif (Hicks, 2002), spiritualitas menunjukkan fenomena yang lebih individual yang khas dari agama formal. Spiritualitas dalam pekerjaan berhubungan dengan jiwa individu yang perlu diberi makan di tempat kerja, dan individu yang memiliki rasa makna dan tujuan dalam pekerjaan, dan rasa memiliki komunitas atau keterkaitan dengan orang lain di tempat kerja (Mitroff & Denton, 1999; & Duchon, 2000; Harrington dkk., 2001; Milliman et al., 2003). Sebagai fenomena individual, seorang karyawan mencari bukan hanya pekerjaan yang berarti, namun bertujuan untuk menjadi pribadi yang utuh dengan rasa keterhubungan antara diri sejatinya dan orang-orang lain di tempat kerja (Hudson, 2014).

### **Permasalahan Penelitian**

Penelitian ini akan meneliti dari ketiga dimensi spiritualitas di tempat kerja, dimensi apa yang paling mempengaruhi dibanding lainnya pada karyawan baik perasaannya terhadap pekerjaannya/*meaningfulne*, rasa komunitas/*sense of community* atau keterkaitannya dengan orang lain di organisasinya/*alignment with organizational value*.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan dimensi spiritualitas di tempat kerja berupa *meaningfulness*, *sense of community* dan *alignment with organizational*

*value* pada karyawan koperasi syariah di Kebumen, sehingga diketahui dimensi pembentuk spiritualitas di tempat kerja yang paling berpengaruh pada karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Workplace Spirituality (WPS)

WPS merupakan paradigma baru dalam MSDM. Berbagai penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana WPS mempengaruhi individu terkait dengan motivasi, sikap, perilaku, budaya, kepemimpinan, kinerja maupun produktivitas (Hicks, 2002; Krisnakumar et al, 2002; Krahnke et al, 2003; Kale dan Shrivastava, 2003; Claude dan Zamor, 2004; Milliman et al, 2003; Wiersma 2003; Grant, 2004; Asmosh dan Dukhon, 2005; Marques, 2006).

Terdapat beberapa definisi dari WPS yang dikemukakan para ahli WPS digunakan dalam konteks pengalaman individu (Ashmos dan Duchon, 2000), organisasi (Izzo dan Klein, 1998), dan keduanya individu dan organisasi (Gibbons, 1999; Guillory, 2000). Memadukan keduanya, spiritualitas tempat kerja telah digambarkan sebagai "Kerangka nilai-nilai organisasi yang dibuktikan dalam budaya yang mempromosikan pengalaman transendensi karyawan melalui proses kerja, memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain dengan cara memberikan perasaan kelengkapan dan kegembiraan (Giacalone dan Jurkiewicz, 2003). Dari sudut pandang organisasi, spiritualitas di tempat kerja mengacu pada budaya organisasi yang didukung oleh pernyataan misi, kepemimpinandan praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan berbasis nilai, yang mengakui kontribusi yang dibuat oleh karyawan dan yang mendukung pengembangan spiritual pribadi dan kesejahteraan (Ashmos dan Duchon, 2000; Guillory, 2000; Mitroff dan Denton, 1999). Dari perspektif individu, spiritualitas di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai "pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang dipelihara oleh pekerjaan yang berarti, yang berlangsung di konteks masyarakat "(Ashmos dan Duchon, 2000). Analisis yang hati-hati terhadap definisi ini mengungkapkan benang merah "menemukan makna" memberi kontribusi melalui bekerja, melayani orang lain, keterhubungan dan keaslian di tempat kerja sebagai leitmotif di tempat kerja kerohanian.

Konsep WPS terbagi menjadi dua aliran, yaitu adanya keterkaitan dan adanya ketidakketerkaitan dengan agama. Perbedaan aliran konsep dimulai dari adanya perbedaan pendapat mengenai adanya perbedaan definisi spiritualitas dan agama. Sebagian menyatakan tidak ada kaitan (Mitroff dan Denton, 1999; Marques, 2005, Robbins, 2004). Namun ada yang menyatakan sebagai konsep yang tidak bisa dipisahkan (Quatro, 2004; Hicks, 2002; Wiersma, 2003). Quatro (2004) menyatakan WPS tidak bisa lepas dari pengaruh agama tradisional seperti Islam, Kristen, Hindu dan Budha. Beberapa teori yang berpengaruh terhadap WPS adalah teori manajemen mengenai integrasi organisasi dan kepemimpinan Follet, teori hierarki kebutuhan dan teori Z dari Maslow dan teori Greenlaf (Quatro, 2004)

Follet (1924) menekankan pentingnya kesadaran bahwa tujuan yang lebih tinggi dalam bekerja dan dalam berorganisasi, bahwa setiap pegawai menginginkan pekerjaan yang bermakna dalam hidupnya, sehingga integrasi antara bawahan dan manajemen menjadi penting. Kemitraan menjadi suatu hubungan yang berkualitas.

Maslow (1961) dalam teori hierarki kebutuhan menyadari semua orang memiliki kebutuhan dari yang dasar sampai tertinggi. Pada tingkat inilah Maslow menekankan pentingnya manajemen membentuk model yang berbeda dengan manajemen tradisional

yang disebut dengan *elighted management* yang memiliki kemiripan dengan teori Follet dan menekankan pentingnya kepemimpinan yang memiliki tujuan yang lebih besar dan integrasi dalam organisasi, bahwa pemimpin seharusnya melayani, adanya *empowerment dan shared governance*. Inti dari model Maslow menekankan hubungan kausalitas kebutuhan aktualisasi diri dan meningkatnya kinerja organisasi dan selanjutnya mempengaruhi perusahaan menerima gerakan organisasi spiritual kontemporer. Sedangkan teori Z Maslow adalah mengenai kehidupan organisasi yang senantiasa berevolusi, sehingga pada akhirnya individu di dalamnya akan berusaha memenuhi kebutuhan aktualisasi diri melalui integrasi nilai luhur dan kebutuhan yang lebih tinggi, sebagai cara untuk menerapkan agama secara mendalam (Maslow, 1998).

Greenleaf (1970) mempengaruhi pemikiran mengenai WPS dengan mengemukakan dua teori yaitu *servant leadership dan institutional theory*. Menurut Greenleaf kepemimpinan haruslah melayani dengan cara meningkatkan kesejahteraan pegawai dan masyarakat. Konsep teologi dalam institusi memunculkan akuntabilitas pemimpin untuk berjuang meningkatkan kesejahteraan masyarakat di atas kepentingan organisasi.

Quatro (2004) menemukan WPS terkait dengan nilai agama. Misalnya dalam agama kristen adanya panggilan jiwa, yang menganggap pekerjaan sebagai dedikasi terhadap Tuhan.

Pada agama Islam ada teori tauhid, yang menyatakan pebisnis adalah wakil sekaligus hamba Tuhan yang esa. Keyakinan ini membuat muslim meyakini semua aspek kehidupan termasuk bekerja harus berdasarkan sistem etika dalam rangka menjalin hubungan dengan Tuhan dan manusia (Badawi, 2001) sehingga tercapai kesejahteraan masyarakat dengan menekankan sikap adil dan jujur.

Agama Hindu mengenal Karma Yoga bahwa kehidupan adalah penyatuan dengan Tuhan dengan bekerja sehingga tidak ada sikap mementingkan diri sendiri serta berusaha memaksimalkan kemampuan dengan melayani masyarakat dan dedikasi dengan tugas.

Dalam literatur manajemen, berbagai penelitian menunjukkan dampak positif dari spiritualitas tempat kerja terhadap kepuasan kerja (Altaf & Awan, 2011; Gupta, Kumar & Singh, 2013), tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah (Chawla & Guda, 2010), efektivitas kepemimpinan (Abdullah, Alzaiyeen, & Aldarabah, 2009), efektivitas tim (Daniel, 2010). Menurut Pawar (2009), istilah WPS mengacu pada pengalaman spiritualitas karyawan di tempat kerja yang meliputi aspek makna, komunitas dan transendensi. Kolodinsky, Giacalone dan Jurkiewicz (2008) telah mengkonseptualisasikan WPS di tiga tingkat: (a) spiritualitas pribadi, (b) spiritualitas organisasi dan (c) interaksi keduanya; dimana spiritualitas pribadi dapat dipandang sebagai penggabungan nilai spiritual seseorang dalam pengaturan kerja. Pandangan tersebut menganggap bahwa nilai spiritual pribadi seseorang berpengaruh terhadap perilaku pekerja, serta merupakan interpretasi dan tanggapan terhadap peristiwa yang berhubungan dengan pekerjaan.

### **Workplace Spirituality dan Meaningfull Work**

Pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) merupakan salah satu aspek penting dalam WPS. Dimensi ini mempresentasikan bagaimana individu berinteraksi dengan pekerjaan sehari-hari pada level individu. Adanya ungkapan WPS terkait dengan motivasi intrinsik hati nurani atau kecenderungan terhadap kebenaran, hasrat terlibat dalam kegiatan yang membawa manfaat bagi diri maupun orang (Asmos dan Duchon, 2000; Milliman, 2003). Ini berarti individu pekerja mencari tujuan hidup, yang memandang pekerjaan bukan sekedar aktivitas biasa namun mencari makna, membantu

orang, merupakan *inner life* dengan cara mencari pekerjaan yang bermakna dan berkontribusi.

Perspektif ini didasarkan pada argumen bahwa tempat kerja hari ini semakin jauh secara emosional dan spiritual, tanpa makna dan semangat yang lebih dalam. Organisasi di era industri berpusat pada penciptaan kekayaan material; menempatkan tujuan ekonomi dan profitabilitas sebelum yang sosial dan publik (Walsh, Weber dan Margolis, 2003). Sebagai maksimisasi keuntungan telah menjadi tujuan strategis utama dan kesuksesan diukur dalam ukuran keuangan seperti penjualan, arus kas, dan pangsa pasar; fungsi sosial, interpersonal, dan spiritual dan tujuan kehidupan organisasi telah mengambil tempat duduk belakang di perusahaan hari ini (Walsh, Weber dan Margolis, 2003; Hertz, 2002; Gull and Doh, 2004; Post, Preston, dan Sachs, 2002). Di sebagian besar perusahaan saat ini, fokus utama tetap ada pada variabel atau variabel yang dapat diamati, eksternal, terkontrol, empiris, dan materialistik (Gull and Doh, 2004); yang menyebabkan terciptanya "dunia tanpa kedalaman" (Gull and Doh, 2004) dan isolasi aspek-aspek *soulful* dari kehidupan kerja (Bolman and Deal, 1995). Sejalan dengan argumen ini, Gozdz (1995) berpendapat bahwa organisasi yang menghargai positivisme, reduksionisme, dan empirisme dapat jatuh ke dalam perangkap untuk menolak keberadaan semangat. Asumsi bahwa kekayaan material dan kesuksesan secara otomatis akan mengarah pada kesejahteraan individu dan kolektif mulai dipertanyakan karena orang menginginkan lebih banyak makna dan kualitas hidup di tempat kerja (Kas dan Gray, 2000; Gull and Doh, 2004; Laabs, 1995; Pratt dan Ashforth, 2003; Wrzesniewski, 2003). Selain itu, setengah abad skandal etis dan kejahatan perusahaan ditambah dengan degradasi lingkungan memerlukan peningkatan radikal dalam kinerja sosial, lingkungan, dan etika perusahaan (Frederick, 2006; Waddock, 2006).

Sejumlah peneliti berpendapat bahwa spiritualitas tempat kerja memiliki potensi untuk memberi karyawan rasa tujuan, rasa koneksi, dan rasa makna di tempat kerja (Giacalone dan Jurkiewicz, 2003a; Brandt, 1996; Bolman and Deal, 1995). Wiersma (2002) mengaitkan spiritualitas dengan menemukan makna dan tujuan hidup dan kehidupan sesuai dengan makna dan kepercayaan yang dipegang teguh ini (halaman 385). Mitroff dan Denton (1999a) menemukan bahwa organisasi yang memiliki rasa spiritualitas yang kuat memungkinkan karyawan untuk menerapkan nilai-nilai dan keyakinan etis yang lebih kuat di tempat kerja mereka dan memberdayakan mereka untuk menunjukkan lebih banyak kreativitas dan fleksibilitas di tempat kerja. Selain itu, Mitroff dan Denton (1999a) menemukan pekerja yang bisa mengekspresikan spiritualitas mereka melalui pekerjaan mereka benar-benar merasa bekerja lebih memuaskan dan berarti dan kinerjanya lebih baik. Hal ini sejalan dengan Gull dan Doh (2004); yang mengusulkan agar karyawan lebih terlibat dan bisa bekerja lebih bertanggung jawab, etis, kolaboratif, dan kreatif saat mereka menemukan makna dalam aktivitas kerja mereka. Mendukung karyawan untuk memasukkan spiritualitas dan nilai mereka ke dalam pekerjaan mereka juga dilaporkan meningkatkan kepuasan dan kesenangan pribadi mereka (Dehler and Welsh, 1994; Reave, 2005).

Wiersma (2002) berpendapat bahwa karyawan yang sepenuhnya mengekspresikan spiritualitas mereka dapat memberi manfaat bagi organisasi mereka melalui "kreativitas dan intuisi", "peningkatan pemberdayaan", "visi dan tujuan yang lebih kohesif"; dan "tim peningkatan dan pembangunan komunitas". Paloutzian, Emmons, dan Keortge (2003) melaporkan bahwa pekerjaan mengambil makna dan makna baru saat dilihat sebagai panggilan, tugas suci, kesempatan layanan atau cara untuk melayani Tuhan, dewa-dewa lain, atau tujuan yang lebih tinggi. Ketika pekerjaan dipandang sebagai

panggilan, itu menjadi lebih bermakna dan ini meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan (Reave, 2005; Paloutzian et al., 2003). Semua penelitian ini mendukung dan menunjukkan bagaimana produktivitas dan kinerja meningkat sebagai akibat makna yang lebih dalam di tempat kerja; serta bagaimana spiritualitas di tempat kerja dapat memberi karyawan rasa makna dan tujuan. Pola umum dalam semua pekerjaan ini tampaknya adalah kenyataan bahwa para pekerja ingin diakui siapa diri mereka; sebagai pribadi utuh dengan semangat, hati, jiwa, hasrat, harapan, talenta, aspirasi, keluarga, kehidupan pribadi, emosi, pasang surut, dan beragam perspektif tentang masalah.

### ***Workplace Spirituality dan Sense of Community***

Dimensi kedua adalah *sense of community*, rasa kebersamaan dengan komunitas merupakan level tim dalam perilaku organisasi. Komunitas di tempat kerja muncul berdasarkan kepercayaan bahwa orang melihat dirinya terhubung dengan orang lain dan terdapat *inner life* antara seseorang dengan orang lain (Maynar, 1992; Miller, 1992). Pada level tim melibatkan emosi, mental dan spiritual sesama anggota tim. Intinya adalah keterlibatan diantara orang-orang, termasuk dukungan, kebebasan berekspresi dan kepedulian yang tulus.

Memberikan rasa aman pada masyarakat dan keterhubungan karyawan sangat penting di tempat kerja dan perusahaan saat ini. Kekhawatiran saat ini tentang skandal dan pelanggaran etika, seperti Enron dan Arthur Andersen, memiliki dampak negatif seperti penghapusan kepercayaan dan rasa masyarakat di perusahaan (Gull and Doh, 2004; Schroth & Elliot, 2002; Neal, 2000). Waddock (2006) berpendapat bahwa skandal korporat dihasilkan dari keterpusatan diri, keserakahan, egoisme, dan semangat egois daripada kepedulian kepada orang lain. Akibat kegagalan kepercayaan pada institusi; karyawan mencari sensasi komunitas, koneksi berkualitas tinggi (Dutton dan Heaphy, 2003) dan kasih sayang di tempat kerja (Frost et al., 2006). Karena kemunduran masyarakat lokal dan kelompok sosial yang membangun rasa keterhubungan (Conger, 1994) dan pembubaran sistem pendukung tradisional seperti gereja dan keluarga (Leigh, 1997); tempat kerja telah menggantikan mereka sebagai sumber utama masyarakat bagi banyak orang. Juga diketahui bahwa para karyawan mencari cara dan sarana untuk terhubung satu sama lain dan bersatu dalam visi bersama yang melampaui tujuan materialistik (Miller, 1998). Apalagi di masa ketidakpastian; karyawan dan manajer menghadapi tantangan dan pengalaman traumatis yang signifikan dalam kehidupan mereka; seperti kematian, perceraian, penyakit, dan PHK (Weiss, et al., 2001) yang memaksa mereka menjangkau komunitas mereka untuk mendapatkan dukungan, bimbingan, dan bantuan. Hal ini membuat aspek komunitas dan keterhubungan dalam pengalaman spiritualitas bahkan lebih penting lagi dalam organisasi saat ini.

Merasa bagian dari sebuah komunitas dan berbagi tujuan bersama adalah dua dimensi yang sering dikaitkan dengan spiritualitas tempat kerja (Milliman et al., 1999; Brown, 1992, Gozdz, 1993; Ray, 1992). Rasa koneksi dan keterkaitan dengan sesuatu yang lebih besar dari pada diri sendiri (Brown, 1992) juga telah dianggap sebagai bagian penting dari semangat di tempat kerja (Milliman et al., 1999). Rasa komunitas dan keterhubungan yang baik menjadi mungkin melalui koneksi berkualitas tinggi di tempat kerja (Dutton dan Heaphy, 2003). Milliman dkk. (1999) melakukan studi kasus Southwest Airlines yang menunjukkan bagaimana penggabungan nilai-nilai spiritual di tempat kerja dan memasuki tingkat spiritualitas dan motivasi karyawan yang lebih dalam dapat menumbuhkan rasa asli masyarakat, semangat dan kasih sayang di tempat

kerja. Sesuai dengan temuan ini, Chappell (1993) menyarankan nilai bersama dan tujuan bersama dapat mengubah perusahaan menjadi sebuah komunitas di mana pekerjaan sehari-hari membawa makna dan kepuasan batin yang lebih dalam.

### ***Workplace Spirituality dan Alignment With Organizational Value***

Aspek ketiga dalam WPS adalah ketika individu merasakan tingkat kesesuaian yang tinggi antara nilai yang dianut dengan nilai-nilai organisasi (*alignment with organization value*). Aspek ini merupakan interaksi pekerja dengan tujuan organisasi (Mitroff dan Denton, 1999). Artinya individu memiliki tujuan besar dari sekedar tujuan pribadi sehingga ia merasa sudah sepantasnya berkontribusi terhadap orang lain. Perasaan ini juga menunjukkan individu pekerja percaya pada orang lain dan managernya dalam menjalankan nilai-nilai yang baik, manajer memiliki hati yang teguh dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai dan masyarakat (Asmush dan Duchon, 2000). Ini juga dipandang sebagai kepedulian individu terhadap integrasi dan tujuan manfaat bagi masyarakat, bukan sekedar keuntungan pribadi.

Mitroff dan Denton (1999) menyimpulkan bahwa tenaga kerja yang memandang organisasi mereka sebagai tempat spiritual juga percaya bahwa organisasinya memperoleh keuntungan lebih dari pesaing lainnya. Peneliti lainnya (Bordia & Ali, 2012; Chawla & Guda, 2010; Hong, 2012; Markow & Klenke, 2005; Marschke, Preziosi & Harrington, 2011) menemukan hubungan positif antara spiritualitas tempat kerja dan komitmen karyawan.

Teori tentang budaya dan efektivitas organisasi (Denison & Mishra, 1995; menyatakan keberadaan *work place spirituality* sangat tergantung pada asumsi yang berbeda tentang "perasaan dasar" dari seseorang bagaimana dia terhubung dengan diri sendiri, terhubung dengan orang lain, dan seluruh alam semesta "(Mitroff & Denton, 1999). Pertanyaan penting dari konsep ini adalah - bukan bagaimana spiritualitas tempat kerja bisa mengubah orang, namun bagaimana organisasi bisa lebih mencerminkan keseluruhan manusia di dalamnya (Briskin, 1998). Giacalone dan Jurkiewicz (2003) mendefinisikan *work place spirituality* sebagai nilai organisasi yang dipraktekkan dalam kerangka kerja, dibuktikan dalam pengejawantahan budaya yang mempromosikan pengalaman transendensi karyawan melalui proses kerja, memfasilitasi rasa terhubung dengan orang lain dan sukacita/kegembiraan. Definisi ini juga menunjukkan bahwa kehadiran *work place spirituality* berimplikasi positif bagi organisasi.

Menurut teori pembelajaran organisasional, *work place spirituality* memberikan banyak manfaat, termasuk menciptakan pengetahuan yang diterjemahkan ke dalam inovasi (Kontoghiorghes et al., 2005; Nonaka et al., 2008). Belajar melibatkan interaksi antara energi mental, spiritual dan fisik, dan pembelajaran. Hasil tidak terbatas pada pengetahuan baru, tapi mencakup mental, spiritual, emosional baru dan struktur perilaku pada tingkat individu (Gallagher et al., 2007).

Belajar mengubah seseorang dalam banyak hal, mulai dari perspektif intelektual sendiri dan lain-lain terhadap perilaku dan hubungan (Gallagher et al., 2007; Nonaka et al., 2008). Pada tingkat organisasi, belajar membentuk struktur organisasi dan social (Gallagher et al., 2007). Banyak penelitian menunjukkan bahwa budaya belajar mengarah pada peningkatan hasil keuangan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan (Ellinger et al., 2002; Egan et al., 2004; Kontoghiorghes et al., 2005), namun inisiatif pembelajaran memerlukan waktu untuk menghasilkan hasil positif. Beberapa penelitian peran budaya pembelajaran organisasi dalam mengubah karyawan sikap tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Egan et al., 2004; Wang, 2007).

## METODE PENELITIAN

### Sampel dan Prosedur

Sampel terdiri dari 58 pekerja di sebuah organisasi koperasi syariah di Kebumen. Karyawan yang telah selama setidaknya tiga tahun sebagai responden (purposive sampling) dipilih, untuk mengantisipasi bahwa selama periode minimum ini, para karyawan pernah mengalami spiritualitas di tempat kerja.

### Pengukuran

Peneliti mengukur spiritualitas tempat kerja dengan menggunakan 21 item dari skala Spiritualitas di Tempat Kerja oleh Milliman dkk. (2003). Pekerjaan yang bermakna, diukur dengan enam item, rasa komunitas oleh tujuh item, dan keselarasan nilai-nilai karyawan dan organisasi oleh delapan item adalah tiga dimensi skala. Untuk pekerjaan yang berarti, item sampel adalah "Pekerjaan saya terhubung dengan apa yang saya anggap penting dalam kehidupan". Untuk rasa komunitas, item sampel "Saya yakin para karyawan benar-benar peduli satu sama lain", dan untuk penyesuaian nilai-nilai, item sampel adalah "Organisasi saya prihatin tentang kesehatan karyawan ". Dengan menggunakan pilihan respons mulai dari "sangat tidak setuju" (1) hingga "sangat setuju" (5), karyawan menunjukkan tingkat kesepakatan mereka berkenaan dengan pernyataan tersebut.

## HASIL DAN ANALISIS

Penentuan keandalan setiap subskala (dimensi) dan keseluruhan skala pengukuran adalah dengan menghitung cronbach alpha coefficients. Nilai koefisien alfa cronbach untuk masing-masing subskala dan keseluruhan spiritualitas tempat kerja lebih banyak daripada nilai yang dapat diterima sebesar 0,70 (Nunally, 1978) seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Subscale/overall scale	Number of items	Cronbach's Alpha
Meaningful work	6	.93
Sense of community	7	.94
Alignment of values	8	.93
Overall workplace spirituality	21	.97

Sumber: Data Primer Diolah

Karakteristik demografi responden ditunjukkan pada Tabel 2. Sebanyak 58 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini, dan 35,6% adalah laki-laki sedangkan 64,4% adalah perempuan. 71,6% responden berusia di bawah 40 tahun. Hampir setengah (47,1%) responden memiliki pendidikan S1 dan sedikit lebih dari setengah (52,8%) memiliki pendidikan sekolah menengah. Sebagian besar (47,8%) responden adalah supervisor, administrator (13,9%), dan sisanya (38,3%) staf pendukung.

Tabel 2. Karakteristik Demografi (n=58)

Variabel	Kategori	Jumlah	Prosentase
Gender	Laki laki	20	0,345
	Perempuan	38	0,655
Usia	< 30	11	0,190
	30-39	10	0,172
	40-49	30	0,517
	>50	7	0,121
Pendidikan	SMA sederajat	31	0,534
	Diploma	26	0,448
	Sarjana	1	0,017
Jabatan	Supervisor	28	0,483
	Administrator	8	0,138
	Staf pendukung	22	0,379

Sumber: Data Primer Diolah

Rasa komunitas yang mewakili kepercayaan bahwa orang memandang diri mereka terhubung satu sama lain dan batin seseorang terhubung dengan diri orang lain memiliki mean tertinggi (Tabel 3). Hal ini diikuti oleh penyelarasan dimensi nilai yang melibatkan kecocokan antara nilai pribadi dan keyakinan individu, dan misi dan tujuan organisasi, pekerjaan yang berarti, elemen kunci dasar yang melibatkan pencarian makna makna dan tujuan kerja yang lebih dalam, memiliki nilai terendah.

Tabel 3. Means dan Standard Deviasi

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>
Meaningful work	19.43	2.564
Sense of community	22.12	3.2
Alignment of values	21.41	.81

Sumber: Data Primer Diolah

Table 4. Hasil *T*-Test for Pairwise Differences pada Dimensi Workplace Spirituality

Pair	Dimension	<i>t</i>	<i>p</i>
Pair 1	Meaningfulness	-7,9	.000
	Sense of community		
Pair 2	Meaningfulness	-5,4	.000
	Alignment with org.value		
Pair 3	Sense of community	5.4	.095
	Alignment with org. value		

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 4 menunjukkan hasil perbandingan berpasangan dalam pengalaman karyawan dari tiga dimensi spiritualitas tempat kerja. Pengalaman kerja bermakna/*meaningfulness* secara signifikan lebih besar daripada rasa komunitas/*sense of community* ( $t = -7,9$ ,  $p < .00$ ) dan *alignment with organizational value* ( $t = -5,4$ ,  $t < 0,001$ ), dan *sense of community* tidak signifikan terhadap *alignment with organization value* ( $t = 5,4$ ,  $p > .095$ ).

## Diskusi

Dalam hal pekerjaan yang bermakna (*meaningfulness*), penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan bagi karyawan adalah bermakna karena peran organisasi tersebut adalah untuk melayani kepentingan publik dengan menanggapi kebutuhan masyarakat kecil, dan tujuannya adalah untuk melayani para pelaku usaha kecil, pedagang kecil dan masyarakat menengah ke bawah dalam menabung. Staf marketing lapangan, khususnya, dan staf administrasi dan pendukung lebih cenderung memiliki pengalaman memuaskan untuk melayani klien mereka. Ketika karyawan percaya bahwa klien atau komunitas yang dilayani diuntungkan dari layanan yang diberikan dan karyawan menyadari hubungan antara tugas yang dilakukan dan kebaikan sosial yang mereka bawa ke masyarakat dan dengan demikian memberi arti penting pada pekerjaan mereka, dan hal itu berasal kepuasan dan kegembiraan dari kerja. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa dimensi kerja spiritualitas yang bermakna lebih didukung oleh karyawan dibandingkan dengan dua dimensi lainnya yaitu, rasa komunitas dan keselarasan nilai. Alasan lain yang mungkin untuk skor yang relatif tinggi untuk pengalaman kerja bermakna adalah bahwa dalam organisasi koperasi syariah, spiritualitas dipandang sebagai satu kerangka dimana pegawai menemukan makna dalam pekerjaan mereka (Lowery, 2005).

Selain itu, sebuah studi oleh Tummers and Knies (2013) telah menunjukkan bahwa pemimpin cenderung memainkan peran penting dalam mencoba membuat pekerjaan lebih bermakna bagi karyawan dan ini mungkin merupakan faktor penyebab kerja bermakna yang dialami oleh karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Wal dkk. (2008) dimana "pemuhan diri" sebagai nilai yang terkait erat dengan pekerjaan yang berarti kurang dirasakan sebagai hal yang penting oleh manajer di organisasi pelayanan.

Untuk dimensi komunitas/*sense of community*, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah seorang karyawan merasakan hubungan yang mendalam dengan rekan mereka dan merasa menjadi bagian dari kelompok yang lebih besar di tempat kerja. Peneliti juga tertarik untuk mengetahui apakah karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya dengan tujuan bersama kelompok tersebut. Hasil penelitian kami menunjukkan bahwa karyawan memiliki *sense of community* yang cukup tinggi. Namun, berlawanan dengan penelitian lain, dalam organisasi sektor publik yang dipelajari oleh Van der Wal dkk. (2008), 'servis' dan 'responsif' kurang dipertimbangkan oleh staf manajerial sebagai hal yang krusial.

Untuk menyelaraskan nilai, penelitian ini ingin mengetahui apakah keyakinan dan nilai pribadi dari karyawan sesuai dengan misi dan tujuan organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa dalam organisasi ini nampaknya ada tidak signifikansinya/kekurangcocokan yang substansial antara nilai karyawan dan organisasi. Dengan nilai-nilai moral yang dimiliki organisasi termasuk kepedulian terhadap kebutuhan masyarakat dan bagi karyawannya, dan rasa kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat, para karyawan tampaknya memiliki sikap yang belum *fit* terhadap nilai-nilai tersebut dan mereka belum merasa terhubung dengan tujuan organisasi mereka.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Secara keseluruhan, pegawai koperasi syariah tingkat spiritualitas yang cukup tinggi di tempat kerja. Hasilnya menyiratkan bahwa organisasi layanan masyarakat belajar, dalam konteks Timur, berfungsi sebagai lingkungan yang menguntungkan yang

menumbuhkan pengalaman spiritualitas di antara para pegawainya. Secara teoritis menambah literatur tentang spiritualitas kerja secara khusus dalam budaya organisasi dan pada tingkat tertentu memenuhi kebutuhan akan studi semacam itu karena kerangka budaya organisasi, banyak kebutuhan, dan pekerjaan yang berarti mengemukakan bahwa budaya organisasi harus bisa mempengaruhi karyawan.

Pengalaman karyawan tentang tugas-tugas yang bermakna, hubungan yang berarti, dan kesempatan untuk mencapai tujuan dan nilai lebih bermakna (Cardador & Rupp, 2011, hal 158). Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Hasilnya mungkin bias respon karena berdasarkan penilaian diri karyawan. Namun, karena spiritualitas tempat kerja berkaitan dengan pengalaman individu dalam penelitian ini, laporan diri dapat dianggap sebagai cara yang dapat diterima untuk memeriksa konstruk tersebut. Selain itu, validitas eksternal dari hasil yang diperoleh dari sampel penelitian adalah kelemahan lain karena sampel hanya mencakup satu organisasi. Oleh karena itu, hasilnya mungkin tidak digeneralisasikan kepada karyawan di organisasi pelayanan lainnya. Oleh karena itu, lebih diharapkan untuk melakukan studi menggunakan data dari berbagai organisasi. Meskipun dibatasi oleh sifat mono sektoral dari penyelidikan ini dan konteks Timurnya, peneliti masa depan didorong untuk memeriksa apakah ada perbedaan pengalaman karyawan tentang spiritualitas tempat kerja di sektor koperasi syariah swasta untuk meneliti lebih jauh apakah konteks organisasi dapat mempengaruhi hasil.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. (2001). Influence of ethnic values at the Malaysian workplace. In A. Abdullah & A. H. M. Low (Eds.), *Understanding the Malaysian workforce: Guidelines for managers* (pp. 1-24). Petaling Jaya: Malaysian Institute of Management.
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2015). Improving organizational citizenship behavior through spirituality and work engagement. *American Journal of Applied Sciences*, 12(3), 200-207.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-144.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833.
- Giacalone, R. A. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *The handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 1-26). New York: ME Sharpe.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2013). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79-88.
- Hicks, D. A. (2002). Spiritual and religious diversity in the workplace: Implications for leadership. *The Leadership Quarterly*, 13(4), 379-396.
- Hicks, D. A. (2003). *Religion and the workplace: Pluralism, spirituality, leadership*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Houston, D. J., & Cartwright, K. E. (2007). Spirituality and public service. *Public Administration Review*, 67(1), 88-102.

- James, M. S., Miles, A. K., & Mullins, T. (2011). The interactive effects of spirituality and trait cynicism on citizenship and counterproductive work behaviors. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(2), 165-182.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Lowery, D. (2005). Self-Reflexivity: A place for religion and spirituality in public administration. *Public Administration Review*, 65(3), 324-334.
- Marques, J. (2005). HR's crucial role in the establishment of spirituality in the workplace. *The Journal of American Academy of Business*, 7(2), 27-31.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I. I. (2003). Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 10(2), 375-382.
- Mitroff, I. I., Mitroff, I., & Denton, E. A. (1999). *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (Vol. 140). San Francisco: Jossey-Bass.
- Neal, J., & Bennett, J. (2000). Examining multi-level or holistic spiritual phenomena in the work place. *Management, Spirituality, and Religion Newsletter, Academy of Management*, 1-2.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Petchsawanga, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459-468. <http://dx.doi.org/10.1080/13678860903135912>
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4), 317-340.
- Sprung, J. M., Sliter, M. T., & Jex, S. M. (2012). Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes. *Personality and Individual Differences*, 53(7), 930-934.
- Tummers, L. G., & Knies, E. (2013). Leadership and meaningful work in the public sector. *Public Administration Review*, 73(6), 859-868.
- Van der Wal, Z., De Graaf, G., & Lasthuizen, K. (2008). What's valued most? Similarities and differences between the organizational values of the public and private sector. *Public Administration*, 86(2), 465-482.