

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai teori – teori spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja. Bab ini juga membahas mengenai dimensi – dimensi spiritualitas di tempat kerja dan pengaruhnya pada kepuasan kerja karyawan. Bagian ini juga membahas hubungan tiap dimensi dari spiritualitas di tempat kerja dengan kepuasan kerja di dalam pengembangan hipotesis, dan kerangka pikir penelitian ini pada bagian akhir.

2.1. Spiritualitas di Tempat Kerja

2.1.1. Definisi Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas menurut Gupta et al. (2013) yaitu tentang bersikap positif terhadap diri sendiri dan makhluk hidup lainnya. Pengetahuan spiritual yang memperkenalkan kita pada diri batin kita, dan menunjukkan kepada kita aspek-aspek yang mungkin tidak kita sangka ada di dalam diri kita. Ashmos dan Duchon (2000, dalam Gupta et al.,2013) mengartikan spiritualitas di tempat kerja sebagai tempat dimana individu dapat memuaskan diri mereka sendiri dengan melakukan pekerjaan yang berarti dalam komunitas. Hal yang sama didefinisikan oleh Milliman et al. (2003) bahwa spiritualitas di tempat kerja sebagai tempat dimana individu mengalami pekerjaan yang berarti dalam komunitas. Dalam pandangan mereka, unsur ketiga dalam spiritualitas seharusnya bukan kehidupan batin,

melainkan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi. Menurut pendapat Dehler dan Welsh (2003, dalam Petchswang dan Duchon, 2009) spiritualitas bekerja sebagai "pencarian makna, pengetahuan diri yang lebih dalam atau transendensi ke tingkat yang lebih tinggi", berfungsi sebagai sumber energi batin yang kemudian diekspresikan secara lahiriah sebagai sebuah perilaku. Spiritualitas di tempat kerja juga didefinisikan oleh Neck dan Mmilliman (1994, dalam Petchswang dan Duchon, 2009) spiritualitas tempat kerja sebagai pengungkapan keinginan untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidup, keadaan pribadi yang transenden, hidup dengan kebenaran batin untuk menghasilkan sikap dan hubungan yang bersifat psikis, dan keyakinan untuk terhubung satu sama lain dan keinginan untuk melampaui batas. Oleh karena itu Spiritualitas tempat kerja adalah tentang perasaan terhubung dan memiliki *compassion* terhadap orang lain, mengalami kesadaran batin yang penuh perhatian dalam mengejar pekerjaan yang bermakna dan yang memungkinkan transendensi (Petchswang dan Duchon, 2009).

2.1.2. Dimensi – dimensi pada Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja memiliki berbagai macam dimensi yang bisa menjadi tolak ukurnya. Dalam Gupta et al. (2013) terdapat empat dimensi yang merupakan tolak ukur spiritualitas di tempat kerja,

1. *Meaningful work* (pekerjaan yang bermakna) seseorang merasa bahwa pekerjaannya adalah bagian hidup yang penting dan bermakna (Gupta et al. 2013). Pekerjaan yang bermakna memberikan kesempatan bagi kreativitas yang mengarah pada kebahagiaan dan kegembiraan yang

pada akhirnya akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Duchon & Plowman, 2005).

2. *Sense of community* (rasa kebersamaan) merupakan perasaan harmoni yang diperoleh dari bekerja untuk tujuan bersama dengan sekelompok orang lain (Duchon & Plowman, 2005). Menurut pendapat Gupta et al. (2013) karena karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja dan hanya memiliki waktu sedikit untuk bersama tetangga atau teman, mereka ingin memenuhi perasaan kebersamaan tersebut di tempat kerja.
3. *Organizational values* (nilai organisasi) merupakan standar perilaku yang dapat diterima yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi, karena lingkungan kerja yang mengalami perubahan dengan cepat (Gupta et al. 2013). Menurut pendapat Millman et al. (2003) nilai-nilai organisasi menjadi sangat penting. nilai-nilai organisasi adalah faktor spiritual terpenting untuk kepuasan karyawan.
4. *Compassion* (belas kasih) merupakan perasaan simpati dan kesedihan yang mendalam bagi orang lain yang menderita, bersamaan dengan keinginan yang kuat untuk mengurangi penderitaan orang yang menderita tersebut (Gupta et al. 2013). Delgado (2005, dalam Gupta et al. 2013) memandang kasih sayang sebagai keinginan untuk saling memperhatikan dan mendukung orang lain; dan dengan melakukan hal tersebut, orang-orang akan merasakan kepuasan.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut pendapat Locke (1976, dalam Gupta et al. , 2013) keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang atau individu. Banyak pengamatan dan penelitian menyatakan bahwa karyawan yang puas lebih setia dan lebih berkomitmen pada organisasinya daripada karyawan yang tidak puas. Studi kepuasan kerja sudah memberikan bukti bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah akan menimbulkan dampak negatif, seperti ketidakhadiran, pengungkapan keluhan, semangat kerja yang rendah, dan *turnover* yang tinggi (Gortner et al., 1987 dalam Gupta et al. 2013). Menurut pendapat Courtney dan Younkyoung (2017, dalam Abuhashesh et al. , 2019) kepuasan kerja adalah sudut pandang subjektif seseorang yang mencakup perasaannya tentang pekerjaan dan organisasi yang mempekerjakannya. Selain itu, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari pencapaian nilai-nilai dalam pekerjaannya.

Mueller & Kim (2008, dalam Abuhashesh et al. , 2019) mengidentifikasi dua jenis kepuasan kerja; yaitu yang pertama perasaan keseluruhan tentang pekerjaan, dan kedua perasaan tentang aspek pekerjaan tersebut, seperti tunjangan, gaji, posisi, peluang berkembang, lingkungan kerja, dan hubungan antar karyawan. Banyaknya waktu yang dihabiskan oleh karyawan di tempat kerja mengakibatkan kepuasan kerja

menjadi faktor penting karena ketidakpuasan dapat berdampak buruk pada kehidupan dan pribadi individu.

2.3. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Chawla dan Guda (2010, dalam Gupta et al. 2013) melakukan penelitian pada *sales professionals* untuk menyelidiki hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan kepuasan kerja, hasilnya mengungkapkan hubungan positif antara spiritualitas tempat kerja dan kepuasan kerja, komitmen kerja, dan hubungan negatif antara spiritualitas tempat kerja dan kecenderungan untuk keluar dari pekerjaannya. Pawar (2009, dalam Gupta et al. 2013) meneliti pengaruh spiritualitas tempat kerja dan spiritualitas individu pada tiga sikap kerja, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan keterlibatan kerja, ada hubungan positif yang cukup besar antara spiritualitas tempat kerja dan ketiga sikap kerja tersebut. Penelitian juga dilakukan oleh Rego dan Pina e Cunha (2008, dalam Gupta et al. 2013) mereka menemukan bahwa orang merasakan komitmen afektif dan normatif yang lebih tinggi dan komitmen kelanjutan yang lebih rendah ketika mereka melakukan sesuatu yang bermakna dan bekerja dengan anggota tim mereka dan disertai dengan *feeling of community*, merasa bahwa nilai-nilai mereka terkait dengan nilai-nilai organisasi, dan menganggap organisasi memberi mereka kesempatan untuk kepuasan hidup batin mereka. Sedangkan Lazar (2010 dalam Gupta et al. 2013) meneliti hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan kepuasan kerja perawat, menemukan hubungan positif antara keduanya, selain itu analisis regresi

mengungkapkan pentingnya orientasi spiritual yang idealis dan orientasi spiritual transenden terhadap kepuasan kerja perawat.

2.4. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Mardi Lestari dengan judul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Mardi Lestari Sragen” dengan responden karyawan medis di Rumah Sakit Umum Mardi Lestari. Jika penelitian dibandingkan dengan penelitian terdahulu dapat dijelaskan dalam tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1. Ikhtisar Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil/Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1.	M. Gupta, V. Kumar, dan M. Singh (2013)	<i>Creating Satisfied Employees Trough Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja. Perusahaan asuransi yang menerapkan praktik spiritual di tempat kerja dapat menghasilkan	- Responden yang diteliti. - Objek untuk penelitian.	- Variabel yang digunakan - Menggunakan metode data primer

			tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi pada karyawan mereka.		
2.	John Milliman, J. Czaplewski, dan Jeffery Ferguson (2000)	<i>Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes</i>	Penelitian ini membuktikan bahwa dimensi spiritualitas berhubungan signifikan dengan dimensi sikap kerja (<i>work attitude</i>).	- Responden yang dipilih - Variabel <i>work attitudes</i> sebagai variabel dependen	- Menggunakan metode data primer - Variabel <i>meaningful work, sense of community, organizational values</i>

Sumber: Penulis, 2021

2.5. Pengembangan Hipotesis

Pada penelitian Gupta et al. (2013) mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja. Perusahaan yang menerapkan praktik spiritual di tempat kerja dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawannya. Seperti pendapat dari Walt & Klerk (2009) hubungan yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja menegaskan bahwa organisasi yang menjalankan nilai – nilai spiritual cenderung menciptakan lingkungan dimana kepuasan kerja akan terwujud dalam diri karyawan. Milliman et al. (1999, dalam Walt & Klerk, 2009) mengemukakan bahwa nilai – nilai dalam spiritualitas di tempat kerja

mempengaruhi rencana dan pekerjaan karyawan, juga dalam hasil kinerja organisasi dan juga sikap karyawan.

Meaningful work (pekerjaan yang bermakna) terjadi ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya adalah bagian hidup yang penting dan bermakna (Gupta et al. 2013). Pekerjaan yang bermakna adalah pekerjaan memberikan kesempatan bagi kreativitas yang mengarah pada kebahagiaan dan kegembiraan yang pada akhirnya akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Duchon & Plowman, 2005). Seseorang merasa bahwa pekerjaan yang bermakna memiliki arti baginya di luar imbalan materi, dan hal itu menciptakan rasa kegembiraan dan menciptakan energi saat bekerja (Duchon dan Ploughman, 2005). Hal – hal tersebut menciptakan rasa kesejahteraan psikologis (Arnold et al., 2007, dalam Sony & Mekoth, 2019). Karyawan yang merasakan pekerjaan melebihi imbalan materi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

H1: Dimensi *meaningful work* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sense of community merupakan perasaan harmoni yang diperoleh dari bekerja untuk tujuan bersama dengan sekelompok orang lain (Duchon & Plowman, 2005). Mina (2020) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasakan adanya *sense of community* di tempat kerja, mereka cenderung bisa berkomunikasi secara efektif, yang dapat menghasilkan pemahaman yang lebih baik antara satu karyawan dengan karyawan lain dan dapat saling memahami tentang tanggung jawab pekerjaan dan mengurangi *burnout*. Diungkapkan oleh

Brown (1992, dalam Milliman et al., 2003) bahwa *sense of community* mengarahkan pada kepuasan karyawan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sesuai dengan hasil dari penelitian Gupta et al. (2013) *sense of community* (rasa kebersamaan) di tempat kerja mempengaruhi secara positif tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H2: Dimensi *sense of community* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Organizational values (nilai organisasi) merupakan standar perilaku yang dapat diterima yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi (Gupta et al. 2013). Keselarasan perilaku karyawan dengan nilai organisasi dianggap penting (Milliman et al. 2003). Seperti pendapat Meglino et al., (1989, dalam Nahrisyah & Fairuzabadi, 2017) kesesuaian nilai organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Individu yang memiliki nilai – nilai dan keyakinan yang sama dengan organisasinya dapat berinteraksi dengan lebih nyaman, mengurangi kemungkinan konflik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja. Nilai-nilai organisasi adalah faktor spiritual terpenting untuk kepuasan karyawan. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

H3: Dimensi *organizational values* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

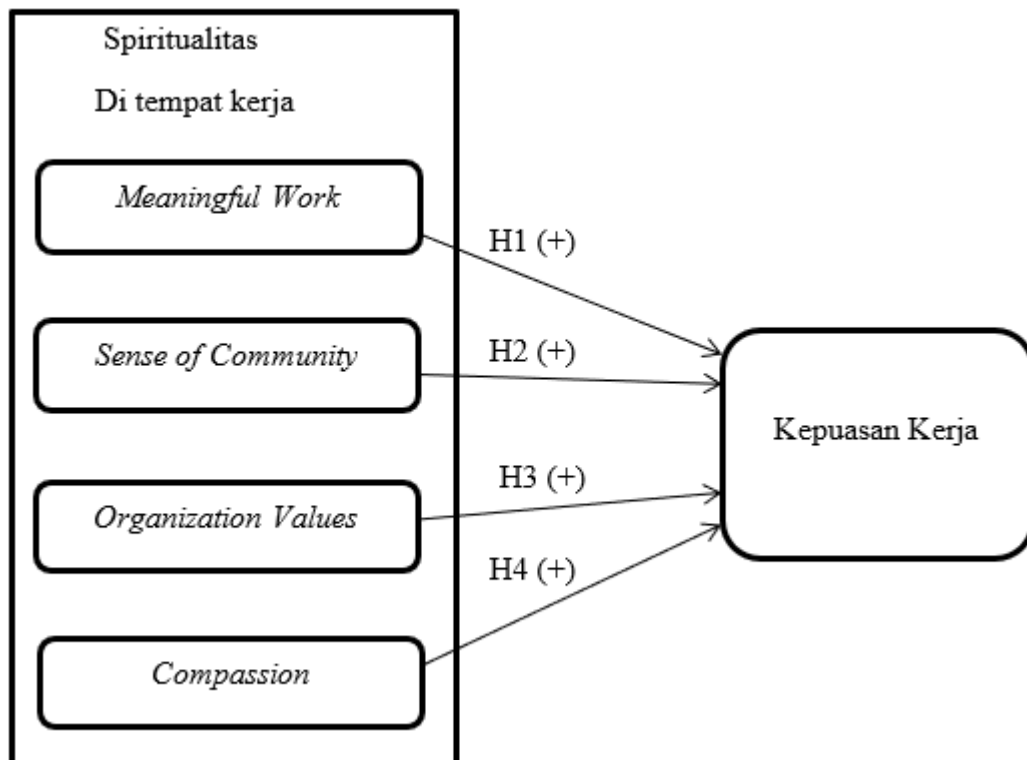
Compassion (belas kasih) merupakan perasaan simpati dan kesedihan yang mendalam bagi orang lain yang menderita, bersamaan dengan keinginan

yang kuat untuk mengurangi penderitaan orang yang menderita tersebut (Gupta et al. 2013). Menurut Delgado (2005, dalam Gupta et al. 2013) adanya perasaan simpati dan kasih sayang untuk saling memperhatikan, mendukung, dan melakukan hal – hal tersebut terhadap orang lain, orang-orang akan merasakan kepuasan. Menurut Gupta et al. (2013) bahwa dengan adanya simpati dan kesedihan yang mendalam bagi orang lain yang mengalami musibah dan tawaran untuk membantu meringankan penderitaan, memberikan rasa bahagia pada karyawan serta meningkatkan tingkat kepuasan karyawan tersebut. Seorang karyawan yang sadar akan kebutuhan orang lain dan memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan orang lain akan memiliki keadaan emosional yang menyenangkan dan positif terhadap suatu pekerjaan (Sony & Mekoth, 2019). Dengan demikian rasa simpati pada orang lain akan menciptakan kepuasan terhadap pekerjaan. Oleh sebab itu, hipotesis keempat dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H4: Dimensi *compassion* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.6. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan penelitian Gupta et al. (2013) spiritualitas di tempat kerja memiliki beragam dimensi, namun pada penelitian ini menggunakan empat dimensi sebagai variabel independen yaitu *meaningful work sense of community*, *organizational values*, dan *compassion*. Serta kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Oleh sebab itu dapat digambarkan kerangka seperti berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sumber: Penulis, 2021