

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang *spiritual leadership* dan *spiritual well-being* karyawan. Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan juga diikutsertakan dan terdapat kerangka penelitian serta hipotesis penelitian.

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Spiritual Leadership*

Spiritual leadership merujuk pada cara kepemimpinan yang menggabungkan aspek spiritual dan nilai-nilai fundamental. Pendekatan ini menghargai kesadaran spiritual, integritas moral, etika, serta pemahaman yang dalam tentang tujuan dan nilai-nilai yang lebih tinggi dalam organisasi. Pada dasarnya, *spiritual leadership* melihat individu sebagai lebih dari sekadar entitas fisik, mengakui kebutuhan spiritual yang ada pada setiap orang yang harus dipenuhi. Pemimpin yang efektif dalam model ini mampu membantu anggota organisasi dalam pengembangan dan ekspresi aspek spiritual mereka. Tujuan dari *spiritual leadership* adalah untuk memenuhi kebutuhan mendasar akan kesejahteraan rohani baik pada pemimpin maupun pengikutnya, sehingga mereka menjadi lebih berkomitmen dan produktif dalam organisasi (Fry, 2003).

Menurut Fry (2003) *spiritual leadership* melibatkan identifikasi dan pendalaman nilai-nilai serta menginspirasi individu dan organisasi menciptakan dan memelihara budaya yang mendukung kesadaran spiritual dan pengembangan

pribadi serta memotivasi orang untuk berkontribusi penuh dengan antusiasme untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Bentuk *spiritual leadership* dinilai mengarah pada nilai dan berfokus pada semangat kepemimpinan (Fry, 2003). Pemimpin spiritual secara pokok memberikan motivasi pada diri sendiri dan orang lain yang mengikutinya serta membantu karyawan mereka menemukan nilai dan arti dalam tugas-tugas mereka juga memenuhi kebutuhan alami mereka akan kehidupan spiritual (Fry et al., 2005).

2.1.2. Dimensi *Spiritual Leadership*

Seperti yang telah disebutkan berdasarkan perspektif motivasi intrinsik spiritual leadership terdiri dari tiga sub-dimensi yaitu *vision*, *hope/faith*, dan *altruistic love* (Fry, 2003).

a. *Vision*

Vision merujuk pada tujuan yang jelas dan bermakna bagi suatu organisasi dan umumnya pemimpin spiritual memberikan panduan yang meyakinkan serta menyampaikan alasan mereka dalam mengambil keputusan terkait masa depan organisasi (Fry et al., 2005). Dalam hal *spiritual leadership*, terutama dalam sebuah organisasi, pemimpin harus menggambarkan *vision* dengan jelas yang mencakup nilai-nilai spiritual sebagai aspek utama dalam perkembangan anggota tim dan organisasi guna mencapai tujuan bersama (Yuni Kasmawati, 2023). Pemimpin memiliki tanggung jawab dalam penciptaan *vision* dan nilai yang seragam di semua tingkatan organisasi, melalui opsi yang terkait dengan

visi, tujuan, misi, dan strategi, serta cara melaksanakannya. *Vision* mengartikan arah perjalanan secara menyeluruh dan membimbing pergerakan organisasi menuju masa depan yang diinginkan (Kawiyana, 2019). Menurut Fry (2003) *vision* memiliki tiga fungsi penting menjelaskan arah umum perubahan, menyederhanakan banyak keputusan yang lebih rinci, serta membantu dalam mengkoordinasikan tindakan banyak orang dengan cepat dan efisien. Di samping itu pemimpin spiritual juga menentukan nilai-nilai yang menjadi harapan bagi organisasi dan memastikan nilai-nilai tersebut terintegrasi pada setiap tingkatan individu dalam tim dan organisasi. Hal ini bertujuan untuk menciptakan keselarasan nilai antara karyawan dan organisasi (Afsar et al., 2016).

b. *Hope/Faith*

Hope/Faith adalah keinginan yang membawa optimism dan keyakinan akan tercapainya suatu hal. *Hope/Faith* mengartikan keyakinan bahwa visi organisasi dapat terwujud dimasa mendatang pada pemimpin spiritual memberikan dasar yang kokoh bagi keyakinan ini kepada para karyawan mereka dengan memberikan dukungan dalam upaya mereka menggapai visi tersebut (Fry, 2003). Dengan demikian, *Hope/Faith* menjadi sumber keyakinan bahwa visi dan misi suatu organisasi akan terwujud (Kawiyana, 2019).

c. *Altruistic Love*

Altruistic Love diartikan sebagai upaya terciptanya ikatan emosional dan rasa kepemilikan melalui perhatian dan kasih sayang terhadap para karyawan (Fry & Solum, 2008). *Altruistic Love* memungkinkan karyawan untuk memahami hal itu mereka diperlakukan sebagai anggota organisasi mereka yang berharga dan dihargai (Fry et al., 2005). *Altruistic love* akan mempengaruhi aspek emosional dan psikologis dengan mendorong munculnya nilai-nilai seperti integritas, kesabaran, kebaikan, pengampunan, penerimaan, rasa syukur, kerendahan hati, keberanian, kepercayaan, kesetiaan, dan kasih sayang.

Ketiga dimensi yang telah dijelaskan tersebut memungkinkan karyawan mendapatkan makna sesungguhnya dalam pekerjaan yang dijalani sekaligus menumbuhkan rasa memiliki dalam organisasi mereka yang dapat mengantarkan tujuan utama untuk *spiritual well-being* (Afsar et al., 2016).

2.1.3. *Spiritual Well-Being*

Spiritual well-being adalah sebuah penunjuk tentang kualitas kehidupan seseorang dalam dimensi spiritual serta merupakan indikator dari kesehatan spiritual mereka (Bufford, 1991). Menurut Fisher yang mengutip National Interfaith Coalition on Aging (NICA) di Washington DC *spiritual well-being* dapat didefinisikan sebagai pengakuan positif terhadap kehidupan dalam hubungannya dengan Tuhan diri sendiri dan lingkungan secara keseluruhan. Hubungan ini dapat diperluas menjadi empat bidang yang saling terkait dalam kaitannya dengan

kesehatan spiritual manusia (Fisher, 2010). Pada tahun 1975 The National Interfaith Coalition on Aging (NICA) memberikan definisi *spiritual well-being* sebagai pengakuan positif terhadap kehidupan dalam hubungannya dengan diri sendiri.

Spiritual well-being merupakan hasil terpenuhinya kebutuhan spiritual yang mendasar, yang meliputi dua aspek utama. Pertama, transendensi atau *calling* yang mengacu pada dorongan untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai yang dianggap bermakna secara personal, serta mengungkapkan makna dalam kehidupan. Kedua, *membership* yang merupakan keinginan untuk merasa dipahami, dihargai, dan memiliki hubungan yang kuat terutama di lingkungan kerja, sehingga menciptakan perasaan kepemilikan dan keterlibatan (Fry, 2003). Berdasarkan pernyataan Fry (2003) perpaduan antara pengalaman *calling* dan *membership* menjadi inti dari kelangsungan hidup spiritual dan, pada akhirnya, *spiritual well-being* dalam upaya mencari kekuatan yang lebih tinggi. Dari pengalaman ini, seseorang dapat memperoleh kekuatan serta menunjukkan komitmen dan pengabdian tanpa pamrih.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Fisher, 2010) *spiritual well-being* mencerminkan seberapa luasnya hubungan manusia dalam hidup yang harmonis, baik dengan dirinya sendiri (*personal*), orang lain (*communal*), alam/lingkungan (*environmental*) dan Tuhan (*transcendental*). Pertama, dalam dimensi personal, individu berinteraksi dengan diri sendiri mengenai arti, tujuan, dan nilai-nilai kehidupan. Aspek spiritual menciptakan kesadaran akan diri terkait dengan harga diri dan identitas. Kedua, dimensi komunal tercermin dalam kedalaman dan kualitas hubungan interpersonal antara individu dan orang lain. Moralitas, budaya, dan agama menjadi bagian dari dimensi komunal yang juga menghasilkan kasih,

keadilan, harapan, dan keyakinan dalam kemanusiaan. Ketiga, dimensi lingkungan meluas dari perhatian terhadap aspek fisik dan biologis, menuju pengagungan dan pemahaman tentang kesatuan dan keterkaitan dengan lingkungan. Keempat, dimensi transendental menyoroti hubungan seseorang dengan sesuatu di luar tingkat kemanusiaan, seperti kekuatan kosmis, realitas transendental, atau Tuhan. Ini mengimplikasikan iman pada sesuatu yang lebih tinggi serta pengabdian dan ibadah kepada sumber misteri alam semesta. Kualitas hubungan dalam setiap dimensi ini mencerminkan *spiritual well-being* seseorang (Fisher, 2011; Fisher & Ng, 2017).

Menurut Schwebel (2017) *spiritual well-being* dapat terhubung dengan kemampuan seseorang dalam mencapai kebutuhan dan menghadapi tantangan spiritual yang dihadapinya dengan sukses. Selain itu, *spiritual well-being* juga mencakup sejauh mana individu hidup dalam harmoni dengan diri sendiri, orang lain, lingkungan, serta aspek yang lebih tinggi daripada manusia itu sendiri. *Spiritual well-being* juga menjadi pokok dari kesejahteraan manusia yang mendasari aspek fisik, psikologis, dan sosial, serta kesejahteraan individu secara keseluruhan (Mansori et al., 2017). Dengan demikian, *spiritual well-being* dapat dilihat sebagai cerminan psikologis dari seberapa besar seseorang merasakan kesehatan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p><i>"The Influence of Spiritual leadership on Spiritual Well-Being and Job Satisfaction: A Conceptual Framework"</i></p> <p>(Juhaizi Mohd Yusof dan Mahadzirah Mohamad Desember, 2014)</p>	<p><i>Spiritual Well-being Scale (SWBS) dan Minnesota Satisfaction Questionnaire-Short Form (MSQ)</i></p>	<p><i>Spiritual Leadership</i> <i>Spiritual Well-Being</i> <i>Job Satisfaction</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>spiritual leadership</i> secara langsung memengaruhi <i>spiritual well-being</i> dan <i>job satisfaction</i>.</p>
2.	<p><i>"Spiritual leadership and Psychological Ownership: Mediating Role of Spiritual Well-Being"</i></p> <p>Amara Arshad , Abdus Sattar Abbasi (2014)</p>	<p>SPSS 19 dan AMOS</p>	<p><i>Spiritual Leadership</i> <i>Calling</i> <i>Membership</i> <i>Psychological Ownership</i></p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa <i>spiritual leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Psychological Ownership</i> melalui peran mediasi <i>Calling</i>. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa <i>spiritual leadership</i> mempunyai pengaruh signifikan yang kuat terhadap <i>Membership</i>, yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap</p>

			<p><i>Psychological Ownership</i>, yang menunjukkan bahwa <i>spiritual leadership</i> melalui penciptaan rasa dipahami dan dihargai, menghasilkan rasa memiliki pada karyawan dan mereka merasa sebagai mereka mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. <i>Calling</i> secara positif memediasi hubungan antara <i>spiritual leadership</i> dan <i>Psychological Ownership</i>. <i>Membership</i> memediasi secara positif hubungan antara <i>spiritual leadership</i> dan <i>Psychological Ownership</i>.</p>
--	--	--	--

3.	<p>“Pengaruh <i>Spiritual Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Calling</i> dan <i>Membership</i> di PT Asuransi Takaful Keluarga”</p> <p>Agung Nugraha, (2017)</p>	<p><i>Partial Least Square (PLS)</i></p>	<p><i>Spiritual leadership</i> <i>Vision</i> <i>Altruistic Love</i> <i>Hope/Faith</i> <i>Calling</i> <i>Membership</i> <i>Kinerja Karyawan</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan <i>Spiritual leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>calling</i>, <i>Spiritual leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>membership</i>, <i>Calling</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja, <i>Membership</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>
4.	<p>“<i>Spiritual Leadership and Work Engagement: a Mediating Role of Spiritual Well-Being</i>”</p> <p>Joanna Samul (2024)</p>	<p><i>Structural Equation Modelling (SEM)</i></p>	<p><i>Spiritual Leadership</i> <i>Work Engagement</i> <i>Spiritual Well-Being</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan <i>spiritual leadership</i> berpengaruh terhadap <i>work engagement</i>, <i>Spiritual leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Spiritual Well-Being</i>, Hasil penelitian juga menunjukkan <i>Spiritual well-being</i> berpengaruh terhadap <i>work</i></p>

				<i>engagement, dan juga spiritual well being memediasi hubungan spiritual leadership dan work engagement.</i>
--	--	--	--	---

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Dimensi *Vision* Terhadap *Spiritual Well-Being*

Vision merupakan gambaran tentang arah yang ingin dicapai oleh suatu organisasi di masa mendatang, dengan menjelaskan alasan di balik pemilihan arah tersebut. *Vision* memiliki peran dalam memberikan orang semangat, memberikan arti dalam pekerjaan, dan membangun komitmen. Empat indikator *vision* meliputi pemahaman visi, pernyataan visi, inspirasi dari visi dan kejelasan visi, yang menciptakan panggilan yang mendorong *spiritual well-being*, hal ini dapat menghadirkan perasaan yang berbeda dan memberi hidup makna (Kawiyana, 2019). Setiap pemimpin, tidak sebatas pada peran secara spiritual, memiliki tanggung jawab untuk menetapkan *vision* dan tujuan, serta secara jelas mengomunikasikan makna yang terkandung di dalamnya. Jika *vision* tersebut diimplementasikan, hal ini akan meningkatkan makna hidup, dan mendorong untuk

menciptakan perubahan yang positif (Kasmawati, 2023). Ketika pemimpin mengikutsertakan karyawan dalam proses pembentukan visi, dengan demikian karyawan merasa bahwa pekerjaan dan kehidupan mereka menjadi lebih bermakna dan istimewa (Chen & Yang, 2012). Pemimpin yang bersifat spiritual berupaya mendorong karyawan untuk mencapai visi organisasi dengan memberikan dukungan, penghargaan, dan membangun rasa kepemilikan. Hal ini mengakibatkan karyawan lebih mungkin untuk mengenali visi-vision yang memiliki nilai penting bagi mereka secara pribadi maupun bagi organisasi secara keseluruhan (Samul & Wangmo, 2021). Fry & Slocum (2008) menegaskan bahwa *vision* adalah gambaran tentang masa depan, yang dapat bersifat tersirat atau sangat jelas, karena memberikan alasan mengapa seseorang berusaha mencapai tujuan masa depan. Selain itu, *vision* yang menarik akan membangkitkan semangat di antara para pekerja, memberikan makna pada tugas-tugas mereka, memperkuat komitmen, dan menetapkan standar tinggi dalam pencapaian.

H1: *Vision* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *spiritual well-being* karyawan PT.XYZ.

2.3.2. Pengaruh Dimensi *Hope/Faith* Terhadap *Spiritual Well-Being*

Dalam teori *spiritual leadership* Fry, *hope/faith*, merujuk pada keinginan untuk sesuatu terwujud dan keyakinan yang memberikan kepastian pada harapan tersebut. *Hope/Faith* ini dijelaskan sebagai kepercayaan yang kokoh pada sesuatu yang belum terbukti (Febrianto, 2020). *Spiritual well-being* dapat diperoleh salah satunya dengan menjaga keterhubungan dengan diri, yang tercermin dalam keyakinan terhadap suatu hal, harapan, dan kemampuan memberi makna/nilai

terhadap suatu peristiwa (Latif, 2022). *Hope/Faith* menjadi sumber keyakinan bahwa visi, baik pribadi maupun organisasi, akan terpenuhi. *Hope/Faith* terhadap *vision* yang terdefinisi dengan jelas dan meyakinkan menghasilkan rasa panggilan yang merupakan bagian dari *spiritual well-being* yang memberikan seseorang dorongan untuk membuat perbedaan dan, sebagai hasilnya, merasa bahwa hidup mereka memiliki makna.

H2: *Hope/Faith* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *spiritual well-being* karyawan PT.XYZ.

2.3.3. Pengaruh Dimensi *Altruistic Love* Terhadap *Spiritual Well-Being*

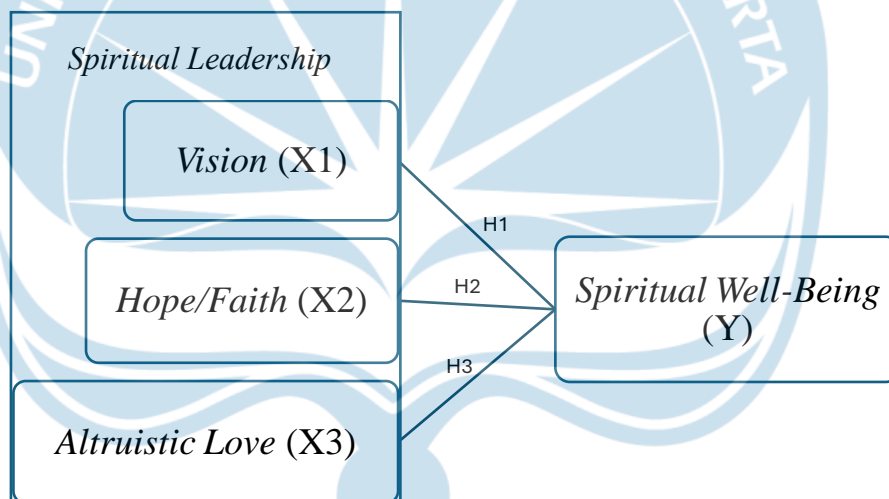
Penerapan budaya berdasar *altruistic love* dalam *spiritual leadership* dilakukan melalui saling menghargai dan memahami yang mengakibatkan seseorang merasa menjadi bagian dari organisasi. Para pemimpin dan pengikut menunjukkan perhatian, konsistensi antara kata dan tindakan, kejujuran, kepercayaan dan loyalitas, keberanian, dan empati, yang merupakan tanda dari *altruistic love* dan menyebabkan pengalaman rasa keanggotaan bagian dari *spiritual well-being*, hal ini menciptakan kesadaran yang dihargai dan dipahami bersama (Fry, 2003; Fry et al., 2005). *Membership* merupakan inti dari budaya organisasi, berdasarkan *altruistic love* yang di mana para pemimpin peduli dan menghargai karyawan. Fry (2003) menyatakan bahwa rasa kepemilikan dan pengertian serta penghargaan timbul ketika pemimpin dan anggota organisasi saling menunjukkan perhatian, kepedulian, dan penghargaan satu sama lain. Pada akhirnya, seseorang yang merasa pekerjaan adalah panggilan hidup dan merasa

menjadi bagian organisasi, maka bersedia bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuannya.

H3: *Altruistic Love* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *spiritual well-being* karyawan PT.XYZ.

2.4. Kerangka Penelitian

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber : Modifikasi dari Joanna Samul (2024)