

SPIRITUALITAS KERJA SEBAGAI EKSPRESI KEINGINAN DIRI KARYAWAN UNTUK Mencari MAKNA DAN TUJUAN HIDUP DALAM ORGANISASI

Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof Sudharto. SH, Kampus Tembalang, Semarang, 50275

harlina_nc@yahoo.com

Abstrak

Pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja berkaitan erat dengan nilai-nilai spiritualitas yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya, spiritualitas individu dalam pekerjaan juga mengacu sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai organisasi. Spiritualitas kerja didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja. Pengalaman transenden mengacu pada bagaimana karyawan sebagai individu merasakan mengalami perubahan melalui pelayanan yang dilakukannya terhadap orang lain, dan individu juga mendapatkan makna dan tujuan dalam hidupnya. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena mereka melihat pekerjaannya sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas sehingga karyawan akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang.

Kata Kunci ; spiritualitas kerja, efektifitas organisasi

Dewasa ini, tuntutan bagi kelangsungan hidup perusahaan semakin berat. Tuntutan ini salah satunya disebabkan oleh meningkatnya harga minyak mentah yang menyudutkan posisi Indonesia. Lonjakan harga minyak dunia menyebabkan industri manufaktur terpukul. Kenaikan harga bahan bakar minyak bagi industri dalam negeri dipastikan menaikkan harga bahan baku, mesin-mesin, biaya produksi dan jasa transportasi. Tingginya harga minyak membuat industri khususnya industri manufaktur melakukan efisiensi (Indonesia Satu, 2007).

Peningkatan mutu kerja salah satunya dilakukan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pembuat gagasan. Menurut Simamora (2004),

aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia.

Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif, mustahil bagi organisasi untuk menghampiri tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam menghadapi kondisi sekarang ini. Untuk menghadapi persaingan yang semakin berat, perusahaan-perusahaan di Indonesia mulai mengembangkan spiritualitas dalam manajemennya. Saat ini, baik pimpinan dan pemilik perusahaan, maupun karyawan semakin sadar akan pentingnya kebutuhan spiritual. Sehubungan dengan karyawan, disadari bahwa kepuasan dan kepenuhan hidup yang terus diupayakan oleh perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis dan spiritualnya, dapat menciptakan atmosfer yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Perusahaan yang

ingin berhasil harus berupaya sebaik-baiknya untuk memenuhi kebutuhan spiritual tersebut (Bagir, 2003).

Merebaknya spiritualitas dalam pekerjaan di Indonesia juga ditegaskan sebagai dampak dari perkembangannya di Barat (Mulawarman, 2008). Terdapat lima alasan tumbuhnya ketertarikan perusahaan-perusahaan di Amerika dalam mengembangkan spiritualitas di tempat kerja, yaitu: (1) meningkatnya tekanan terhadap persaingan global mengharuskan pemimpin suatu organisasi menyadari akan pentingnya menumbuhkan kreativitas para karyawannya, (2) terjadinya *downsizing*, *reengineering* dan pemberhentian karyawan yang mengakibatkan karyawan menjadi kehilangan semangat di lingkungan kerja, (3) fakta bahwa tempat kerja berkembang menjadi komunitas utama bagi manusia, (4) meningkatnya akses dan keingintahuan akan filosofi timur, dan (5) pengembangan minat terhadap makna kehidupan kontemplatif (Marques dkk, 2005). Spiritualitas adalah suatu keadaan atau pengalaman yang dapat memberikan arah atau makna bagi individu atau memberikan perasaan memahami, semangat, keutuhan dalam diri atau perasaan terhubung. Perasaan terhubung ini dapat dengan diri sendiri, orang lain, alam, jagad raya, Tuhan atau kekuatan supranatural lainnya (*International Center for Spirit at Work [ICSW]* dalam Wikipedia, 2007).

Spiritualitas bukan merupakan suatu hal yang baru dalam pengalaman manusia. Semua tradisi agama besar pada level 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 (Widyarini, 2008). Spiritualitas mengakui bahwa terdapat sesuatu yang sakral pada pusat dari segala kehidupan. Apapun sumbernya, elemen sakral ini tinggal di dalam setiap organisme yang hidup. Spiritualitas bukan suatu dogma, tidak eksklusif, netral dalam memandang gender dan tidak bersifat

patriarki. Spiritualitas adalah sebuah proses dalam kehidupan individu, berupa makna dan tujuan, dan semuanya berdampak pada individu lain dan lingkungannya, termasuk organisasi (Pargament & Mahoney dalam King, 2007). Dimensi spiritual manusia semula kurang dapat diterima dalam dunia kerja. Penolakan dimensi spiritual oleh para ilmuwan yang meneliti tentang organisasi dikarenakan sifat dasar penelitian akademis yang lebih terpusat pada perilaku yang dapat diamati dan diukur, seperti sikap, dibanding sesuatu yang sukar dipahami, seperti spiritualitas (Duchon & Plowman, 2005).

Spiritualitas dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia (Giacalone & Jurkiewicz, 2005). Neck dan Milliman (dalam Litzsey, 2003) mengemukakan bahwa spiritualitas dalam pekerjaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan satuan set nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang. Berdasarkan definisi dari Giacalone dan Jurkiewicz (dalam Paloutzian & Park, 2005) di atas, terdapat empat komponen dalam spiritualitas dalam pekerjaan. *Pertama*, nilai-nilai individu, meliputi kebajikan, generativitas, perikemanusiaan, integritas, keadilan, mutualitas, penerimaan, rasa hormat, tanggung jawab, dan kepercayaan. *Kedua*, pengalaman transenden, yaitu mengenai bagaimana individu merasa melakukan perubahan melalui pelayanan terhadap orang lain, dan dengan melakukannya individu tersebut merasakan makna dan tujuan dalam hidupnya. *Ketiga*, rasa terhubung, meliputi perasaan dipahami dan dihargai yang didapatkan melalui interaksi sosial dan juga melalui keanggotaan. *Keempat*, perasaan terlengkapi dan bahagia, individu merasa

bahwa pekerjaannya dapat membuatnya merasa terhubung dengan sesuatu yang lebih besar dan sesuatu yang penting bagi kehidupan pribadinya dan juga membawa kebahagiaan bagi dirinya.

Spiritualitas dalam pekerjaan akan menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan perusahaan. Litzsey (2003) berpendapat bahwa mengintegrasikan spiritualitas di tempat kerja, akan membuat karyawan merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam kehidupannya. Tidak hanya membuat karyawan merasa utuh sebagai pribadi tapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal laba, moral yang tinggi serta penurunan tingkat absensi karyawan.

Menurut penelitian Pratistita (2009) tentang hubungan antara keadilan prosedural dengan spiritualitas individual dalam pekerjaan di PT. Sango Ceramics Indonesia ditemukan bahwa semakin positif penilaian karyawan terhadap keadilan prosedural maka akan semakin tinggi spiritualitas individual dalam pekerjaannya, dan sebaliknya. Penilaian karyawan terhadap keadilan prosedural akan membentuk motivasi untuk mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi. Identifikasi ini berperan penting untuk menumbuhkan spiritualitas dalam pekerjaan, karena untuk dapat merasakan menjadi bagian dari komunitas karyawan harus mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi. Identitas sosial yang didapatkan dari komunitas tersebut akan memperkuat konsep dirinya karena karyawan sebagai individu memerlukan konteks sosial yang lebih besar untuk memahami secara utuh dan mengekspresikan dirinya.

Spiritualitas dapat dipandang dari beberapa level. Giacalone dan Jurkiewicz (dalam Paloutzian & Park, 2005) mengemukakan dua level spiritualitas dalam pekerjaan yaitu, *pertama*, level individu, mengacu pada kumpulan nilai individu yang mendorong pengalaman transenden melalui proses kerja, dan memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan

lengkap dan bahagia. *Kedua*, level organisasi, mengacu pada kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia. Spiritualitas dalam pekerjaan pada level ini berkaitan dengan visi dan nilai-nilai budaya organisasi.

Saat ini berbagai pelatihan kecerdasan spiritualitas begitu diminati oleh berbagai perusahaan karena fakta bahwa spiritualitas dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan, namun spiritualitas di tempat kerja tidak dapat berkembang sendiri tanpa adanya dukungan dari pemimpin (Admin, 2007). Marques dkk. (2005) menyatakan bahwa terdapat dua faktor penting dalam membentuk dan memelihara spiritualitas dalam pekerjaan, yaitu perilaku pemimpin serta pendirian dan dukungan untuk menimbulkan keterhubungan di antara karyawan.

Pemimpin sangat berperan menumbuhkan spiritualitas kerja, yaitu dengan cara mengkomunikasikan dengan jelas maksud tujuannya di depan para karyawan sebagai bagian dari tim, menjadi *role model* bagi karyawan atas perilaku yang ia inginkan terjadi di perusahaannya, memperlihatkan kepedulian kepada anggota-anggotanya, menciptakan iklim kepercayaan di antara para karyawan, serta membuat para karyawan yakin bahwa mereka bukan hanya sebagai elemen dalam proses produksi. Hal ini membuat para karyawan mengetahui talenta satu sama lain dan belajar menghargai dan melihat satu sama lain dengan lengkap sebagai manusia sesungguhnya. Menjadikan rekan kerja sebagai manusia sesungguhnya dapat dilakukan saat melaksanakan *event-event* sosial di luar tempat kerja atau dalam perencanaan sehari-hari.

Selain peran pemimpin, peran rekan sekerja juga dibutuhkan untuk menumbuhkan spiritualitas dalam pekerjaan karena individu

memiliki kehidupan batin yang mendorongnya untuk menemukan makna mengenai siapa dirinya, apa yang ia lakukan dan kontribusi apa yang dapat ia berikan dalam kehidupannya, termasuk di tempat kerja. Untuk memahami serta mengekspresikan dirinya, individu membutuhkan konteks sosial yang lebih besar atau kelompok (Duchon & Plowman, 2003). Dibutuhkan lebih dari sekedar berada dalam komunitas untuk dapat merasa terhubung dengan komunitasnya, tetapi individu harus dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian integral dari komunitas tersebut. Karyawan dapat termotivasi untuk mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya apabila ia memiliki penilaian bahwa organisasinya memiliki status yang tinggi dan dirinya memiliki status dalam organisasi tersebut (Tyler & Blader, 2003).

Spiritualitas dalam pekerjaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan serangkaian nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seorang karyawan. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan mengenai membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Spiritualitas dalam pekerjaan merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing di masa sekarang ini. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang. Kegunaan spiritualitas dapat dilihat dalam pengaruh etika positif sehingga menciptakan keefektifan dan efisiensi dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan di tingkat global.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagir, H. (2003). *Sejahtera Spiritual dan Finansial*. 2007, 30 September. [online]. Diunduh dari: [http://www.jalal-center.com/index.php?option=com_content &task=view &id=147](http://www.jalal-center.com/index.php?option=com_content&task=view&id=147)
- Duchon, D. & Plowman, D.A. (2005). Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 16, 807–833.
- Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2005). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk: M.E. Sharpe.
- King, S. M. (2007). Religion, Spirituality, and The Workplace: Challenges for Public Administration. *Public Administration Review*, 67, 1, 103-114.
- Litzsey, C. (2003). *Spirituality in The Workplace and The Implications It Has on Employees and Organizations*. 2008, 29 Juli. [online]. Diunduh dari: <http://wed.siu.edu/public/department/Litzsey%20paper.pdf>
- Marques, J.F. (2005). The Spiritual Worker an Examination of the Ripple Effect that Enhances Quality of Life in- and Outside the Work Environment. *Journal of Management Development*, 25, 9, 884-895.ew
- Marques, J., dkk. (2005). Spirituality Paloutzian, R. F. dan Park, C. L. 2005. *Handbook of the Psychology of Religion and Spirituality*. New York: The Guilford Press.
- Tyler, T.R. & Blader, S.L. (2000). *Cooperation in Groups: Procedural Justice, Social Identity, and Behavioral Engagement*. Philadelphia: Psychology Press.