

SPIRITUALITAS DALAM PERILAKU ORGANISASI

Hasan

Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang

Email: hasan_uwh@yahoo.co.id

Abstract

This paper reviews spirituality which is a new subject in the study of organizational behavior. By doing a literature review, this paper discuss the concept of spirituality, development and research examples, and some previous theoretical concepts that could form the basis of theoretical study of the development of spirituality in organizational behavior. In the future, the study of spirituality can be developed further by strengthening the theoretical foundation and improve the design of empirical research methodology.

Keywords: *Spirituality, organizational behavior*

Abstrak

Tulisan ini mengkaji spiritualitas yang merupakan bahasan baru dalam kajian perilaku organisasional. Dengan melakukan kajian literatur, artikel ini membahas konsep spiritualitas, perkembangan dan contoh penelitian, dan beberapa konsep teoritis sebelumnya yang dapat menjadi landasan pengembangan teoritis kajian spiritualitas dalam perilaku organisasional. Di masa yang akan datang, kajian spiritualitas dapat dikembangkan lebih lanjut dengan memperkuat landasan teoritis dan meningkatkan desain metodologi penelitian empiris.

Kata Kunci: *Spiritualitas, Perilaku organisasi*

Pendahuluan

Spiritualitas telah menjadi bahan yang mulai didiskusikan dalam kajian perilaku organisasi. Gibson et al (2009) membahasnya pada Bab 2 dalam bahasan Budaya Organisasi. Dalam bukunya, dijelaskan bahwa spiritualitas dalam kajian organisasi masih menimbulkan kritik dan skeptisme yang mempertanyakan manfaat dan aspek praktis dari spiritualitas. Terdapat kritik yang mengklaim bahwa perhatian pada spiritualitas tidak dapat menjelaskan perbedaan kepercayaan yang dipegang oleh para karyawan dan *stakeholders*. Pembicaraan tentang integritas, kejujuran, berbagi, dan menjadi terbuka, lebih nampak seperti nasehat keagamaan yang normatif dan tidak ilmiah. Penemuan berbagai penelitian tentang manfaat dan masalah spiritualitas masih tersebar dan belum dapat disimpulkan dengan jelas. Terdapat kekurangan landasan teoritis dan desain riset yang belum kuat pada studi-studi spiritualitas yang ada.

Belum adanya landasan teoritis, desain riset yang handal, dan bukti ilmiah yang kuat akan terus menimbulkan sikap skeptis tentang dimensi spiritualitas dalam kajian

manajemen ilmiah. Sebagai contoh, salah satu kunci variabel dalam pembahasan spiritualitas adalah “kemampuan untuk mendengar” orang lain. Beberapa penelitian tentang kemampuan ini diteliti dan dianalisa dengan hati-hati. Apakah benar bahwa ‘mendengar’ betul-betul berguna, haruskah pemimpin akan bertindak dengan efektif atas dasar yang ia dengar? Bagaimana spiritualitas yang selaras bagi suatu organisasi? Masih banyak pertanyaan yang tak terjawab dan perlu dipertimbangkan sebelum berusaha memperkenalkan nilai-nilai dan praktik-praktik spiritual (Gibson, 2009: 40).

Skeptisme yang disebutkan Gibson di atas menjadi hal yang menarik untuk dikaji. Tulisan ini bukan bermaksud untuk menjawab berbagai skeptisme diatas, namun sebatas melakukan eksplorasi tentang spiritualitas dalam konteks kajian perilaku organisasi. Eksplorasi ini dilakukan melalui kajian berbagai literatur yang membahas tentang spiritualitas. Pembahasannya dimulai dengan pengertian dan konsep spiritualitas. Dilanjutkan dengan ringkasan berbagai penelitian dan kajian literatur yang menjelaskan pentingnya spiritualitas, perkembangan spiritualitas, dan contoh penelitian empiris spiritualitas. Sebelum kesimpulan, dibahas pula keterkaitan konsep spiritualitas dengan konsep-konsep perilaku organisasional lainnya sebagai landasan pengembangan teoritis lebih lanjut di masa yang akan datang.

Pengertian dan Konsep Spiritualitas

Spiritual itu berasal dari kata spirit. Spirit mengandung arti semangat, kehidupan, pengaruh, dan antusiasme. Spirit sering diartikan sebagai ruh atau jiwa. Arti kiasannya adalah semangat atau sikap yang mendasari tindakan manusia. Spirit juga sering dimaknai sebagai entitas, makhluk atau sesuatu bentuk energi yang hidup dan nyata, meskipun tidak kelihatan di mata biasa dan tidak punya badan fisik seperti manusia, namun spirit itu ada dan hidup (Widi, 2008).

Dalam definisi lain, kata spiritual dapat dimaknai sebagai roh. Kata ini berasal dari bahasa Latin: *spiritus*, yang berarti napas. Selain itu kata *spiritus* dapat mengandung arti sebuah bentuk alkohol yang dimurnikan. Sehingga spiritual dapat diartikan sebagai sesuatu yang murni. Diri manusia yang sebenarnya adalah roh manusia itu sendiri. Roh bisa diartikan sebagai energi kehidupan, yang membuat manusia dapat hidup, bernapas dan bergerak. Spiritual berarti pula segala sesuatu di luar tubuh fisik manusia, termasuk pikiran, perasaan, dan karakter manusia itu sendiri. Kecerdasan spiritual berarti kemampuan manusia untuk dapat mengenal dan memahami dirinya sepenuhnya sebagai makhluk spiritual maupun sebagai bagian dari alam semesta. Dengan memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi berarti telah memahami sepenuhnya makna dan hakikat kehidupan yang dijalani dan kemanakah akan pergi (Priyosaksono dan Erningpraja, 2003).

Priyosaksono dan Erningpraja (2003) juga menyampaikan bahwa spiritualitas adalah kebutuhan tertinggi manusia. Argumen ini didapat dari teori Abraham Maslow, yang menggunakan istilah aktualisasi diri (*self-actualization*) sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia. Maslow menemukan bahwa, tanpa memandang

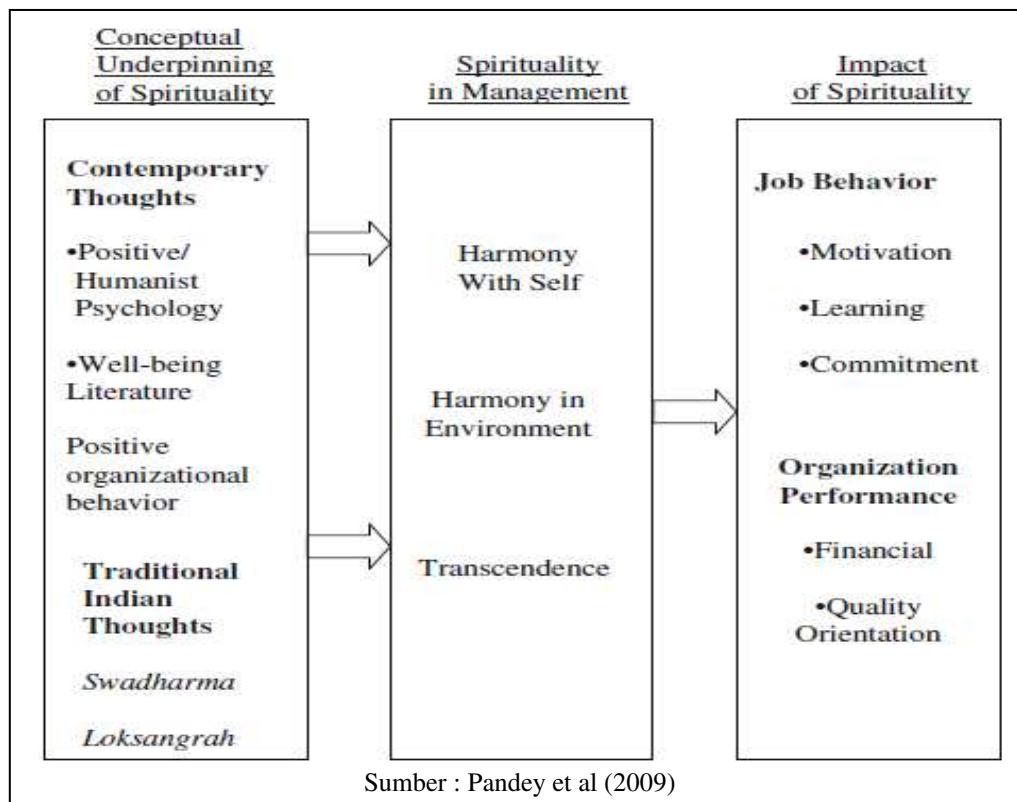
suku atau asal-usul seseorang, setiap manusia mengalami tahap-tahap peningkatan kebutuhan atau pencapaian dalam kehidupannya. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis, kemanan, sosial, penghargaan/ harga diri, dan yang tertinggi adalah aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*), meliputi kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri (*self-fulfillment*) melalui memaksimumkan penggunaan kemampuan dan potensi diri. Kebutuhan manusia berdasarkan pada urutan prioritas, dimulai dari kebutuhan dasar, yang banyak berkaitan dengan unsur biologis, dilanjutkan dengan kebutuhan yang lebih tinggi, yang banyak berkaitan dengan unsur kejiwaan, dan yang paling tinggi yaitu kebutuhan aktualisasi merupakan kebutuhan spiritual.

Smith dan Rayment dalam Gibson et al (2009) mendefinisikan spiritualitas sebagai kondisi atau pengalaman yang dapat menyediakan individu-individu dengan arah dan makna, atau menyediakan perasaan memahami, mendukung, keseluruhan dalam diri (*inner wholeness*), atau keterhubungan. Keterhubungan dapat dengan diri sendiri, orang lain, alam semesta, Tuhan, atau kekuatan supernatural yang lain. Gibson menjelaskan lebih lanjut bahwa definisi ini melibatkan perasaan didalam diri (*inner feeling*), terhubung dengan kerja dan koleganya.

Dehler dan Welsh (1994) mendefinisikan spiritualitas sebagai suatu bentuk spesifik perasaan dalam bekerja yang memberikan energi tindakan. Sejenis dengannya, Mitroff dan Denton (1999) menjelaskan spiritualitas dengan perasaan dasar terhubung dengan dirinya secara lengkap (*one's complete self*), orang lain, dan seluruh alam semesta.

Dalam berbagai literatur lain, tingkat spiritualitas sering diistilahkan dengan kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*) yang dipopulerkan oleh Danah Zohar dan Ian Marshall. Zohar dan Marshall (2000) dalam Muajiz (2009) menjelaskan kecerdasan spiritual dengan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku hidup kita dalam makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Zohar dan Marshall bahkan menyebutkannya dengan kecerdasan puncak (*ultimate intelligence*), dimana puncak disini adalah kecerdasan manusia yang paling tinggi melampaui dua kecerdasan yang dikenal sebelumnya, yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang telah populer sebelumnya. Kecerdasan spiritual merupakan tiang penyokong IQ dan EQ. IQ dan EQ merupakan kecerdasan yang dapat dilihat (*tangible*), sedangkan SQ (kecerdasan spiritual) tidak demikian. Pemahaman tentang kecerdasan dan aplikasinya tergantung pada *personal values* masing-masing orang, motivasi untuk mengetahui lebih lanjut tentang kecerdasan spiritual, level *self-awareness*, serta kemauan dan kemampuan untuk “membiarkan” (*let go*). Spiritualitas memiliki konsep yang terkait dengan manajemen dan dapat memberikan dampak terhadap perilaku dan kinerja organisasi, sebagaimana terlihat pada gambar 1.

Gambar 1
Skema Keterwakilan Spiritualitas dalam Literatur Manajemen



Ubaydillah dalam Muajiz (2009) mendefinisikan kecerdasan spiritual dengan kecerdasan yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna yang ada dibalik kenyataan apa adanya. Kecerdasan spiritual lebih berurusan dengan pencerahan jiwa.

Heaton et al. (2004) menyarankan adanya pembedaan dua konstruk dalam spiritualitas : “spiritualitas murni” (*pure spirituality*) dan “spiritualitas aplikasi” (*applied spirituality*). Spiritualitas murni mengacu pada diam (*silent*), tak terbatas (*unbounded*), pengalaman ke dalam akan mawas-diri yang murni (*inner experience of pure self-awareness*), ketiadaan isi umum persepsi, pemikiran, dan perasaan (*devoid of customary content of perception, thoughts, and feelings*). Contoh spiritualitas murni dalam budaya Timur adalah teknik meditasi. Spiritualitas aplikasi mengacu pada asal aplikasi praktis dan hasil yang terukur yang secara otomatis muncul dari pengalaman dalam spiritualitas murni. Ekspresi yang mucul keluar dari spiritualitas murni inilah yang dimaksud dengan spiritualitas aplikasi. Heaton et al (2004) menggunakan kata “pengembangan spiritual” untuk mengacu pada proses holistik transformasi positif melalui pengalaman spiritualitas murni.

Ada juga yang memberikan pengertian spiritualitas atau kecerdasan spiritual

dengan mengaitkannya dengan agama. Agustian (2001) dalam Muajiz (2009) umpamanya, berpendapat bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberikan makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (hanif) dan memiliki pemikiran tauhidi (integralistik). Jadi kecerdasan spiritual disini merupakan bagian dari agama yang masuk dalam tataran wilayah ketuhanan”.

Sebagai orang yang memperkenalkan dan mempopulerkan kecerdasan spiritual, dua ilmuwan dari Harvard dan Oxford University ini, yaitu: Danah Zahar (psikolog) dan Ian Marshal (fisikawan), menyimpulkan bahwa dalam diri setiap manusia terdapat potensi rohaniah dan spiritual yang melekat dalam diri pribadi manusia. Bukti ilmiah akan keberadaan kecerdasan spiritual dapat dilihat pada percobaan yang dilakukan oleh riset ahli psikologi dan syaraf, Michael Persinger pada tahun 1990 dan 1997, dan seorang ahli syaraf terkemuka, VS Ramachandran beserta timnya dari Universitas California yang menemukan keberadaan *God-Spot* dalam otak manusia yang menyatu, dan terletak di antara jaringan syaraf dan otak, atau tepatnya pada bagian samping kepala yang disebut *Lobus temporal*. Bukti kedua adalah riset yang dilakukan ahli syaraf Austria, Wolf Singer, pada era tahun 1990-an dengan apa yang disebut *The Binding Problem*, yang menunjukkan adanya proses syaraf dalam otak manusia yang terkonsentrasi pada usaha mempersatukan dan memberikan makna dalam pengalaman hidup kita. *Binding problem* merupakan pengalaman yang banyak dialami oleh mereka yang melakukan meditasi yaitu perasaan menyatu dengan alam, merasa diri memiliki keseimbangan dengan sekelilingnya, dan diikuti dengan perasaan tenang. *God Spot* inilah yang selalu menuntun dan senantiasa memberikan makna spiritual terhadap berbagai aktivitas yang dilakukan manusia. Dari hal ini terlihat bahwa dalam diri tiap manusia terdapat sifat-sifat dan nilai-nilai spiritualitas yang mulia sebagai pemberian Tuhan (Muajiz, 2009).

Zohar dan Marshall (2001) berpendapat bahwa SQ tidak mesti berhubungan dengan agama. Banyak orang Humanis dan Ateis yang memiliki SQ sangat tinggi. Bila SQ seseorang telah berkembang dengan baik, maka tanda-tanda yang akan terlihat pada diri seseorang adalah (1) kemampuan bersikap fleksibel, (2) tingkat kesadaran diri tinggi, (3) kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, (4) kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, (5) kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, (6) keengganhan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, (7) kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan holistik), (8) kecenderungan nyata untuk bertanya “Mengapa?” atau “Bagaimana jika?” untuk mencari jawaban yang mendasar, (9) memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Beberapa ilmuwan memberikan penjelasan perbedaan konsep antara spiritualitas dengan keagamaan/ religiusitas. Spiritualitas cenderung pada personal, inklusif, dan positif. Sedangkan regiusitas lebih eksternal, eksklusif dan negatif (Mohamed et al, 2001). Dalam arti, spiritualitas bisa ada pada siapa saja yang sifatnya pribadi, namun

terbuka, dan cenderung pada sikap-sikap yang positif memaknai dirinya. Sedangkan religiusitas didorong dari ajaran-ajaran keagamaan yang kepercayannya berarti dari luar diri pribadi, bergantung pada ajaran agamanya, dan dapat berdampak negatif karena perbedaan atau keterpaksaan sebagai konsekuensi sebuah kewajiban agama.

Dijelaskan pula bahwa perbedaan dikotomis antara keduanya hanyalah masalah artifisial saja. Sebagai alternatif perbedaannya, Mohamed et al (2001) mengajukan konsep spiritualitas ditambahkan dalam lima faktor psikologi kepribadian yang dikenal dengan “*Big Five Personality*”, sehingga menjadi enam faktor dengan tambahan faktor spiritualitas. Konsep spiritualitas ini tidak bertentangan dengan konsep-konsep psikologis yang telah ada sebelumnya dengan baik (*well-established*) sebagaimana *Big Five* yang telah dikaitkan juga dengan kinerja jabatan. Secara spekulatif disampaikan pula bahwa spiritualitas, perilaku manajer, dan kinerja jabatan, sampai batasan tertentu saling terhubung (*interconnected*).

Unit Analisis Spiritualitas

Unit analisa studi pada perilaku organisasi dapat dibagi pada tiga tingkatan : pertama, level individu; kedua, level kelompok; dan ketiga, level organisasi (Gibson, 2009; hal 7). Jika dicermati, pengertian-pengertian diatas lebih berorientasi pada level individu. Selain level individu, spiritualitas dapat dikaji pada level kelompok dan level organisasi. Konsep spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*), termasuk kajian yang menganalisa pada level kelompok dan organisasi.

Konsep spiritualitas di tempat kerja mencerminkan ekspresi dan pengalaman spiritualitas pada tempat kerja yang difasilitasi oleh berbagai aspek-aspek organisasi, seperti budaya, suasana organisasi (*organizational climate*), budaya organisasi, kepemimpinan, dan praktik organisasi. Oleh karena itu, spiritualitas di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai kerangka kerja nilai-nilai organisasi, dibuktikan dengan budaya yang terhubung dengan pihak yang lain dengan memberikan perasaan yang lengkap dan nyaman (*completeness and joy*). Terdapat berbagai definisi spiritualitas di tempat kerja, seperti pengalaman dan kebermaknaan kerja, komunitas, dan *transcendence*, yang menyebutannya mungkin berbeda dalam berbagai kajian (Pawar, 2009). Hal ini juga sebagaimana dilakukan oleh Mohamed et al (2001) yang telah melakukan kajian literatur tentang spiritualitas di tempat kerja.

Heaton et al (2004) memberikan petunjuk metode pendekatan yang dapat dilakukan dalam melakukan penyelidikan dalam spiritualitas dalam definisinya yang dapat dibagi 3: spiritualitas murni, spiritualitas aplikasi, dan pengembangan spiritualitas. Pendekatannya dapat dibagi dua, pendekatan subyektif dan obyektif. Tabel 1 berikut akan menjelaskan perbedaannya dalam martiks. Agar tidak mengurangi pemahamannya, bahasa asli dalam artikelnya dengan bahasa Inggris tetap digunakan.

Tabel 1
Metode-Metode untuk Meneliti Spiritualitas di Organisasi

	Pendekatan Subjektif	Pendekatan Objektif
Spiritualitas murni	Pengalaman pribadi langsung akan kebangkitan diam	Hubungan psikologis pengalaman pribadi tentang realitas yang nyata
Spiritualitas Aplikasi	Refleksi pribadi pada artikulasi konsekuensi-konsekuensi yang memperlihatkan kondisi-kondisi yang lebih tinggi akan kesadaran	Penelitian kuantitatif dan kualitatif variabel fisiologis, psikologis, organisasional, dan sosial sebelum dan sesudah realitas transidental
Pengembangan Spiritual	Refleksi pada dan artikulasi proses pengembangan seseorang	Riset kuantitatif dan kualitatif pengembangan psikologis dan sosial

Sumber : Heaton et al (2004)

Penelitian Spiritualitas

Pawar (2009) menggambarkan dari berbagai literatur yang dapat mencerminkan banyaknya perhatian pada spiritualitas di tempat kerja, yaitu:

1. Spiritualitas di tempat kerja merupakan wilayah penelitian yang penting karena memiliki relevansi yang kuat dan potensial dengan kehidupan-baik (*well-being*) individu, organisasi, dan masyarakat (Sheep, 2006).
2. Studi ilmiah dapat memberikan kemajuan berarti bagi ilmu organisasi (Giacalone dan Jurkiewicz, 2003).
3. Kepentingannya terlihat pada “pertumbuhan ketertarikan” (Duchon dan Plowman, 2005), “ledakan ketertarikan” (Parameshwar, 2005), “pertumbuhan perhatian” (Kolodinskyetal., 2003).
4. De Klerk (2005) memberikan catatan bahwa dengan perhatian yang ditujukan pada spiritualitas di tempat kerja ini, memperjelas gagasan yang menyatakan pentingnya kebutuhan untuk dimotivasi tidak perlu lagi. Ia juga lebih menekankan pada bahasan spiritualitas yang lebih baik.

Pawar (2009) juga mengidentifikasi berbagai penelitian terkini tentang spiritualitas di tempat kerja yang memiliki perhatian berbeda-beda, yaitu:

1. Fokus pada definisi dan operasionaliasi spiritualitas di tempat kerja (Ashmos dan Duchon, 2000; Kinjerski dan Skrypnek, 2004; Mooreand Casper, 2006; Sheep, 2004).
2. Memberikan profil wilayah penelitian spiritualitas di tempat kerja, dan memberikan panduan garis besar arah dan metodologi studi pada spiritualitas di tempat kerja. (Benefiel, 2003; Fornaciari dan Lund Dean, 2001; Giacalone dan Jurkiewicz, 2003; Krahneetal., 2003; Lund Deanetal., 2003; Tischleretal., 2007).

3. Menjelaskan manifestasi spiritualitas di tempat kerja di organisasi (Milliman et al., 1999).
4. Menggambarkan berbagai pandangan organisasional yang mungkin menfasilitasi spiritualitas di tempat kerja (Ashforth dan Pratt, 2003).
5. Menggambarkan berbagai aspek organisasi seperti budaya (Jurkiewicz dan Giacalone, 2004), kepemimpinan (Fry, 2003), dan praktik-praktik organisational (Pfeffer, 2003) yang dapat menfasilitasi implementasi spiritualitas di tempat kerja.
6. Menfokuskan pada dampak-dampak spiritualitas di tempat kerja seperti sikap kerja (e.g., Milliman et al., 2003), produktivitas organisasi (Fry et al., 2005), dan kinerja unit (Duchon dan Plowman, 2005).

Tidak mudah untuk menemukan penelitian empiris tentang spiritualitas. Kebanyakan tulisan mengenai spiritualitas masih berkisar pada konsep dan metodologi spiritualitas. Dalam tulisan ini diidentifikasi dua penelitian empiris yang membahas spiritualitas. Yang pertama adalah penelitian Kolodinsky et al. (2007), dan kedua penelitian Muajiz (2009). Dua penelitian ini mewakili penelitian di luar negeri dan penelitian di dalam negeri.

Kolodinsky et al. (2007) melakukan pengujian empiris dampak-dampak spiritualitas di tempat kerja. Dengan menggunakan data dari lima sampel yang terdiri atas pekerja *full-time* atas mahasiswa program master, hasilnya mengindikasikan bahwa persepsi tingkatan spiritualitas organisasi (*organizational spirituality*) tampak penting pada keseluruhan dampak sikap terkait lainnya. Lebih spesifik, spiritualitas organisasi terkait positif dengan keterlibatan kerja, identifikasi organisasional, dan kepuasan *reward* kerja, dan berhubungan negatif dengan frustasi organisasional. Spiritualitas pribadi berhubungan positif dengan kepuasan instrinsik, ekstrinsik, dan keseluruhan kerja. Interaksi antara spiritualitas organisasi dan spiritualitas individu terkait dengan kepuasan *reward* kerja keseluruhan.

Penelitian Muajiz (2009) menguji pengaruh dari pelatihan, kecerdasan emosional, dan spiritual auditor terhadap kinerja auditor pada Direktorat Jenderal Pajak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kecerdasan emosional dan spiritual memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja auditor pada Direktorat Jenderal Pajak baik secara parsial maupun simultan. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dua variabel independen lainnya. Namun demikian, ketiga variabel diatas hanya memiliki pengaruh 23% terhadap kinerja auditor sedangkan 77% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian Muajiz (2009) membagi kecerdasan spiritual menjadi tiga dimensi:

1. Dimensi Relasi spiritual-keagamaan, dengan indikator/ pertanyaan:
 - a. Kecintaan terhadap tuhan
 - b. Motivasi hidup yang lebih baik.
 - c. Pemahaman diri sebagai makhluk spiritual.
 - d. Berani dalam kebenaran.

- e. Perasaan merasa selalu diawasi tuhan.
 - f. Kesabaran.
2. Relasi sosial-keagamaan, dengan indikator/ pertanyaan:
 - a. Kontribusi terhadap kejahteraan sesama.
 - b. Ikatan kekeluargaan antar sesama.
 - c. Kasih sayang terhadap mahluk hidup.
 3. Etika – sosial, dengan indikator/ pertanyaan :
 - a. Ketaatan pada etika dan moral.
 - b. Amanah (menepati janji)
 - c. Dapat dipercaya.
 - d. Toleran terhadap perbedaan.
 - e. Anti kekerasan.
 - f. Kesesuaian antara ucapan dan perbuatan.

Anteseden Spiritualitas dalam Perilaku Organisasi

Pawar (2009) menyatakan bahwa ada empat konsep yang merupakan pelopor/ pendahulu konsep spiritualitas dalam organisasi yang sama-sama memiliki perhatian pada *self-interest trancedent* sebagaimana dibahas dalam spiritualitas di tempat kerja. Empat konsep yang telah mendahului spiritualitas di tempat kerja tersebut adalah kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*), perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*), dukungan organisasional (*organizational support*), dan keadilan prosedural (*procedural justice*). Empat konsep ini telah muncul satu dekade lebih awal daripada spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja muncul pada era 1990-an, sedangkan empat konsep yang dijelaskan tadi muncul pada era 1980-an. Hal ini mengindikasikan bahwa keempat konsep ini merupakan pelopor spiritualitas di tempat kerja, sekaligus memberikan berbagai penjelasan berbeda pada kajian spiritualitas di tempat kerja, dan juga membantu pembahasan spiritualitas di tempat kerja pada kajian perilaku organisasi yang lebih luas. Meskipun demikian, keempat konsep yang mendahului tersebut bukanlah penyebab munculnya spiritualitas di tempat kerja.

Pemimpin transformasional merupakan kemampuan pemimpin memberikan inspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan dan lebih untuk imbalan internal. Kepemimpinan ini mendorong pengikut untuk mengerjakan sasaran transedental daripada kepentingan diri jangka pendek, dan untuk pencapaian aktualisasi diri daripada sekedar mencari keamanan. Pengembangan faktor-faktor kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh Bass (dalam Gibson, 2009). Lima faktor tersebut adalah:

- a. Karisma (*Charisma*), dimana pemimpin mampu menanamkan secara bertahap *sense of value, respect, pride* dan mengartikulasi visi.

- b. Perhatian individual (*Individual attention*), dimana pemimpin memperhatikan kebutuhan karyawan dan memberikan proyek yang bermanfaat sehingga bawahan tumbuh secara personal.
- c. Rangsangan intelektual (*Intellectual stimulation*), dimana pemimpin membantu bawahannya memikirkan kembali cara-cara yang rasional untuk menguji situasi (mendorong bawahannya untuk menjadi kreatif).
- d. Penghargaan yang tergantung kondisi (*Contingent reward*), dimana pemimpin menginformasikan kepada bawahan tentang apa yang harus dilakukan untuk menerima *reward* yang mereka inginkan.
- e. Manajemen dengan pengecualian (*Management by exception*), dimana pemimpin mengizinkan bawahan untuk melaksanakan pekerjaannya tanpa melakukan intervensi kecuali kalau tugas tersebut tidak selesai pada waktunya dan dengan biaya yang wajar.

Kepemimpinan transformasional sebagaimana disampaikan diatas, merupakan kepemimpinan transedental yang membuat pengikutnya menjadi *self-interest transedence* pula. Hal ini terlihat dari bahasa-bahasa yang disampaikan oleh para pengikutnya sebagaimana disampaikan oleh Bass dalam Pawar (2009) “menginspirasikan loyalitas pada organisasi”, “memiliki *sense of mission* yang ia kirimkan pada saya”, “mengejutkan kami dengan visinya, jika kami bekerja bersama”, dan “memberikan kami *sense* dari keseluruhan tujuan”.

Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior-OCB*) muncul pada tahun 1983 melalui studi yang dilakukan Bateman dan Organ, dan juga oleh studi Smith di tahun yang sama. Hal ini berdasarkan apa yang disampaikan Organ bahwa pengukuran kinerja karyawan dapat tidak mencakup keseluruhan kinerja yang sebenarnya ia lakukan (Pawar, 2009). Dengan kata lain, ia melakukan lebih dari apa yang seharusnya dilakukan. Hal ini dilakukan karena ia lebih digerakkan oleh motivasi internal dari dalam yang disebut *self-transcedence*, daripada keuntungan-keuntungan pribadi. Ada lima dimensi OCB, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *civic virtue*, *sportsmanship*, dan *courtesy* yang mencerminkan berbagai cara dengan mana perilaku-perilaku karyawan mencari keuntungan yang bukan untuk sekedar pengumpulan nilai dan *reward* langsung bagi dirinya sendiri. Hal ini memperlihatkan bahwa konsep spiritualitas di tempat kerja tampak berbagi dengan konsep *employee-trancedence* yang ada di konsep OCB.

Konsep dukungan organisasional (*organizational support*) yang dipersepsikan, menurut Eisenberger et al. (1986) mencerminkan bahwa organisasi peduli dengan nilai-nilai karyawan, kemanusiaan (*well-being*) dan kontribusinya. Jika para karyawan mempersepsikan adanya dukungan organisasi kepada mereka, maka mereka akan juga memberikan keuntungan bagi organisasinya pula. Hal ini disebut dengan norma keberbalikan (*norm of reciprocity*), satu pihak akan membala kebaikan dari pihak yang memberikan kebaikan kepadanya pula. Untuk rentang tertentu, hal ini terkait pula dengan *self-transedence* sebagaimana spiritualitas di tempat kerja. Hal ini terbukti

dengan hasil empiris, dimana dukungan organisasi yang dipersepsikan berpengaruh signifikan terhadap absen yang lebih rendah (*lower absenteism*) dan perilaku inovasi karyawan. Dukungan organisasional yang dipersepsikan ini terdiri atas item-item operasional yang mengacu pada aspek-aspek seperti mendengar keluhan karyawan, memberikan bantuan ketika karyawan mengalami masalah, dan tidak akan diganti oleh karyawan lain karena ada orang lain yang dapat menggantikannya dengan gaji yang lebih murah. Dari indikator-indikator ini tampak bahwa organisasi berusaha untuk memberikan *sense* sebagai bagian dari komunitas organisasi. Menjadi bagian dari komunitas organisasi merupakan salah satu aspek dari spiritualitas di tempat kerja dan merefleksikan *self-transcendence* (Pawar, 2009).

Konsep keadilan prosedural (*procedural justice*) berfokus pada “kewajaran yang dipersepsikan (*perceived fairness*) dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan”. Dua penjelasan yang dapat digunakan terkait dengan penghitungan akibat keadilan prosedural ini adalah *self-interest model* dan *group-value model* (Greenberg, 1990 dalam Parwar, 2009). Model *self-interest* menjelaskan bahwa keberadaan prosedur yang adil menjamin individu-individu mendapat perlindungan kepentingan pribadinya dan dampak-dampak yang disukainya. Sedang *group-value model* berpendapat bahwa individu akan mengikuti kepentingan kelompoknya dalam rangka penerimaan kelompok terhadap dirinya sehingga memberikan dampak psikologis terhadap identifikasi dirinya sebagai bagian dari kelompok tersebut. Hal ini dapat dilihat sebagai pemenuhan kebutuhan komunitas karyawan dengan adanya *sense* bagian dari komunitas. Karena itu, keadilan prosedural dapat dilihat sebagai mekanisme memberikan *sense* bagian dari komunitas. Sehingga keadilan prosedural dapat menfasilitasi kepentingan pribadi *transcendence* karyawan. Karena itu, konsep keadilan prosedural dalam kajian perilaku organisasional terkait dengan spiritualitas di tempat kerja (Parwar, 2009).

Kesimpulan

Berdasarkan kajian literatur tentang spiritualitas dalam konteks perilaku organisasi, Tampak berbagai perbedaan dan banyak pula persamaan. Meskipun dijumpai adanya sikap skeptis dan masih meragukan “kemampuan ilmiah” bahasan spiritualitas dalam kajian ilmu organisasi, berbagai tulisan tampaknya mengarah pada perkuatan teoritis dan empiris kajian spiritualitas dalam perilaku organisasi. Upaya untuk mengaitkan spiritualitas dengan berbagai bahasan perilaku organisasi setidaknya telah dilakukan oleh Parwar (2009) yang mengidentifikasi empat bidang kajian, yaitu kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*), perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*), dukungan organisasional (*organizational support*), dan keadilan prosedural (*procedural justice*), yang secara prinsip memperlihatkan adanya penjelasan teoritis spiritualitas. Empat bahasan ini telah diterima dalam kajian perilaku organisasi, sehingga tampak bahwa peluang pengembangannya semakin kuat ke depan.

Tantangannya adalah bagaimana mengembangkan lebih lanjut kajian spiritualitas yang didukung dengan landasan teoritis yang kuat dan didukung dengan hasil empiris yang diakui. Karena itu, perlu dikembangkan teori-teori dan berbagai metode penelitian yang dapat diadopsi dan digunakan untuk menjelaskan spiritualitas lebih lanjut. Hal ini sebagaimana disampaikan Husnan (2005), bahwa baik tidaknya suatu model bukan pada realistik tidaknya asumsi-asumsi yang dipergunakan, tetapi pada seberapa jauh model tersebut mampu menjelaskan keadaan dunia nyata. Dengan kata lain, perlu dilakukan pengujian terhadap model tersebut. Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan teoritis dan pengujian empiris di lapangan. Inilah agenda bagi penelitian spiritualitas dalam perilaku organisasi di masa mendatang.

Daftar Pustaka

- Dehler, G. E., Welsh, M. A, 1994, "Spirituality and Organizational Transformation: Implications for The New Management Paradigm", *Journal of Managerial Psychology*, 9, 17-26.
- Gibson, J.L.; Ivancevich, J.M.; Donnelly, J.H; Konopaske, 2009, *Organization : Behavior, Structure, Process, 13th edition*, New York, Mc Graww Hill.
- Heaton, D.P.; Schmidt-Wilk, Jane; Travis, F., 2004, "Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations", *Journal of Organizational Change Management*, Vol.17 No.1, 62-82.
- Kolodinsky, R.W.; Giacalone, R.A.; Jurkiewicz, C.L, 2008, "Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality", *Journal of Business Ethics*, 81, 465–480.
- Mohamed, A. A.; Hassan, A. M.; Wisnieski, J. M., 2001, "Spirituality in the workplace: A literature review", *Global Competitiveness*, 9, 644-652.
- Muajiz, 2009, *Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Direktorat Jenderal Pajak*, Tesis Magister Akuntansi Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta.
- Pawar, B. S., 2009, "Some of the Recent Organizational Behavior Concepts as Precursors to Workplace Spirituality", *Journal of Business Ethics*, 88, 245-261.
- Pandey, A., Rajen, K. G. & A. P. Arora, 2009, "Spiritual Climate of Business Organizations and Its Impact on Customers' Experience", *Journal of Business Ethics*, 88, 313–332.
- Prijosaksono, A. dan Erningpraja, Irianti, 2003, *Spiritualitas dan Kualitas Hidup*, www.sinarharapan.com.
- Widi, Nugroho, 2008, *Beberapa Istilah dan Definisi Spiritual*, www.kompetensispiritual.com.
- Zohar, D., Marshall, I., 2001, *SQ, Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, Mizan, Bandung.