

SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP SIKAP KERJA: SEBUAH REVIEW LITERATUR

Eka Risma Putri

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

email: risma98putri@gmail.com

ABSTRACT

This article discusses a review of the literature on workplace spirituality which influences several work attitudes. Workplace spirituality makes a significant contribution to organizational literature. Workplace spirituality as an important component of the human experience includes a more holistic relationship with work, a relationship that reflects a greater need for fulfillment and completeness in everyday life experiences. Workplace spirituality has a direct impact on employee work attitudes such as organizational commitment and engagement. Workplace spirituality is proposed as an inherent driving factor of individuals to fulfill their intrinsic need to find meaning and connectedness with the community in which they belong, positively impacting mental health and loyalty to the organization.

Keywords: *engagement; loyalty; mental health; organizational commitment; workplace spirituality; work attitude;*

ABSTRAK

Artikel ini membahas review literatur tentang spiritualitas tempat kerja yang membawa pengaruh terhadap beberapa sikap kerja. Spiritualitas tempat kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur organisasi. Spiritualitas tempat kerja sebagai komponen penting dari pengalaman manusia mencakup hubungan yang lebih holistik dengan pekerjaan, hubungan yang mencerminkan kebutuhan akan pemenuhan dan kelengkapan yang lebih besar dalam pengalaman hidup sehari-hari. Spiritualitas tempat kerja berdampak langsung terhadap sikap kerja karyawan seperti komitmen organisasi, dan *engagement*. Spiritualitas tempat kerja diusulkan sebagai faktor pendorong inheren individu untuk memenuhi kebutuhan intrinsiknya dalam menemukan makna dan keterhubungan dengan komunitas dimana Ia berada, berdampak positif terhadap kesehatan mental dan loyalitas terhadap organisasi.

Kata kunci: *engagement; kesehatan mental; komitmen organisasional; loyalitas; sikap kerja; spiritualitas tempat kerja*

Detail Artikel:

Diterima: 19 Januari 2022

Disetujui: 2 Februari 2022

DOI: [10.47896/ab.v2i2.483](https://doi.org/10.47896/ab.v2i2.483)

PENDAHULUAN

Kebanyakan orang menghabiskan sebagian besar waktu dalam hidupnya ditempat bekerja. Oleh karena itu semakin besar pula tuntutan terhadap rasa keterhubungan dan keutuhan. Akibatnya terjadi pergeseran paradigma dalam kesadaran pekerja dan manajer di semua tingkatan organisasi bahwa bekerja tidak semata untuk mencapai hasil materialistis, akan tetapi juga untuk menemukan lebih banyak makna, dan pemenuhan tujuan dalam pekerjaan mereka. (Krishnakumar dan Neck, 2002).

Secara umum spiritualitas tempat kerja adalah pengalaman hidup dan ekspresi spiritualitas seseorang dalam konteks pekerjaan (Sheep, 2004). Secara spesifik penulis mengambil definisi konseptual bahwa spiritualitas tempat kerja adalah upaya untuk menemukan tujuan akhir seseorang dalam hidup melalui pekerjaan yang dilakukan dengan mengembangkan hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan orang yang terkait dengan pekerjaan dan untuk memiliki konsistensi (atau keselarasan) antara keyakinan inti seseorang dan nilai-nilai organisasi mereka (Milliman dkk, 2003)

Menurut Chawla (2014) ada sepuluh nilai spiritualitas tempat kerja yaitu 1) *benevolence* (kebajikan) organisasi yang baik adalah organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Berdasarkan norma timbal balik, ketika karyawan merasakan kebaikan organisasi, maka mereka akan membalas dengan bekerja dengan baik. Kepatuhan karyawan terhadap norma imbal balik berarti bahwa mereka akan bertindak yang menguntungkan organisasi dan kemauan menjauhi aktivitas yang merugikan organisasi (Pawar, 2009). 2) *generativity*; dapat diartikan bahwa adanya kepedulian organisasi terhadap keberlangsungan dan kesinambungan antar generasi dalam organisasi untuk masa yang akan datang. Sehingga adanya tanggung jawab organisasi untuk melakukan pembinaan dan kaderisasi yang baik bagi karyawan potensial yang menjadi tumpuan dimasa yang akan datang. 3) *humanism*; adanya kesadaran pada level individu ataupun organisasi bahwa yang terbaik adalah bagaimana dapat memberi kemanfaatan bagi pihak lain. Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain. 4) *integriyt*; diartikan sebagai ketaatan pada kode etik perilaku. Ketika hukum dan kode etik ditaati tanpa kompromi dalam organisasi dan berlaku sama pada setiap orang, maka seluruh karyawan diharapkan akan mengikuti hukum dan aturan organisasi. 5) *justice*; keadilan didefinisikan sebagai persepsi orang tentang keadilan dalam organisasi. ada dua dimensi keadilan yaitu yaitu keadilan prosedural dan keadilan distributif. Keadilan prosedural adalah tentang persepsi orang pada prosedur yang dilaluinya. Sedangkan keadilan distributif diartikan dengan persepsi orang terhadap distribusi dari hasil yang dirasakan. Ketika karyawan mempersepsikan adanya ketidakadilan, maka mereka akan mengalami keadaan pengaruh negatif seperti frustrasi, kemarahan dan kebencian. Semua hal negatif ini akan mempengaruhi perilaku kerja. begitu juga sebaliknya jika yang dirasakan adalah keadilan (walaupun keadilan untuk setiap orang kadang kala bersifat relatif) maka akan memberikan energi positif terhadap cara pandang mereka terhadap organisasi dan mempengaruhi sikap kerja.

Keenam *mutuality*: adalah perasaan keterkaitan dan saling ketergantungan yang dirasakan karyawan sebagai suatu komunitas. Perasaan komunitas adalah perasaan bahwa setiap anggota adalah penting satu sama lain dan bagi kelompok serta keyakinan bersama bahwa kebutuhan anggota dipenuhi komitmen mereka untuk bersama. 7) *receptivity* (penerimaan) organisasi dengan penerimaan yang tinggi mendorong keterbukaan pikiran, pemikiran yang fleksibel, kreatif dan inovatif. Sebaliknya organisasi dengan penerimaan yang rendah akan mengurangi kreatifitas karyawan. 8) *respect*; ketika adanya rasa saling menghormati antara elemen dan anggota organisasi tanpa terkecuali. Ketika ssetiap orang dihargai maka akan timbul rasa senang dan betah untuk bertahan dalam organisasi serta dapat meredam konflik. 9) *responsibility*; tanggung jawab diasosiasikan sebagai keinginan untuk bekerja keras mencapai sasaran kerja dan berusaha untuk mengatasi rintangan dan halangan

secara baik. 10) *trust*; adalah harapan karyawan bahwa organisasi akan merawat mereka dan tanggap dan peduli terhadap kebutuhan sekarang dan dimasa yang akan datang. Pengembangan kepercayaan membutuhkan waktu dan hal itu akan terjadi dari serangkaian interaksi positif yang mereka alami satu sama lain, antara karyawan dan organisasi dan semua itu akan berkembang menjadi keterikatan imbal balik dimana kedua belah pihak saling peduli.

Uraian diatas akan membawa kita pada sebuah pertanyaan, bagaimana spiritualitas ditempat kerja berpengaruh terhadap sikap kerja individu? oleh karena itu penulis akan membahasnya pada bagian diskusi berikut ini

TELAAH LITERATUR

Teori Penentuan Nasib Sendiri (*Self Determination Theory/ SDT*) menjelaskan bahwa setiap individu dapat menentukan kesuksesan dirinya sendiri. Teori ini mendalilkan bahwa setiap individu mengejar peluang yang akan memenuhi tiga kebutuhan intrinsik (otonomi, kompetensi dan keterkaitan) yang memiliki konsekuensi pada berfungsinya individu dan organisasi secara efektif. Ketiga kebutuhan intrinsik ini tercermin dengan baik dalam dimensi spiritualitas tempat kerja yaitu ; pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan, dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, sehingga menjelaskan mengapa orang dengan keterhubungan yang lebih tinggi di tempat kerja akan mengalami sikap kerja yang positif secara individu dan organisai yang lebih tinggi (Aboobaker dkk, 2019).

Self determination theory/ teori penentuan nasib sendiri mengusulkan bahwa orang secara bawaan mengarahkan dirinya untuk memenuhi atau bertindak sesuai dengan tiga kebutuhan dasar otonomi, kompetensi dan keterkaitan (Gatling dkk, 2016). Motivasi intrinsik akan membuat individu yang bekerja berkomitmen tidak hanya sebagai pekerjaan tetapi juga sebagai panggilan. Keterhubungan inilah yang akan membantu mereka mengatasi stres yang timbul dari tuntutan yang meningkat dari tempat kerja dan keluarga (Rao, 2016).

Otonomi adalah keinginan yang melekat untuk mengatur diri sendiri dan mencari keselarasan terhadap diri sendiri. Kompetensi mengacu pada perasaan efektif dan tentang mengalami peluang untuk mengekspresikan kemampuan seseorang. Dimensi keterkaitan adalah tentang perasaan terhubung dengan orang lain dan mengalami rasa memiliki dan individu yang termotivasi secara intrinsik mendapatkan kepuasan spontan dari aktivitas itu sendiri dan berharap untuk memenuhi pencarian yang melekat untuk kebutuhan ini. Sebuah organisasi yang memelihara dan memfasilitasi keterhubungan lingkungan kerja menumbuhkan motivasi intrinsik diantara individu (Gagne dan Deci, 2005).

Pada dasarnya, spiritualitas tempat kerja mengacu pada tingkat keterhubungan karyawan dengan pekerjaan mereka, rekan kerja mereka dan organisasi secara keseluruhan. Pada tingkat organisasi, perusahaan yang memelihara spiritualitas tempat kerja mencapai efisiensi, meningkatkan kinerja, produktifitas yang lebih besar dalam jangka panjang (Honiball dkk, 2014).

METODE PENELITIAN

Review literatur ini dilakukan dengan mengumpulkan berbagai artikel tentang spiritualitas tempat kerja yang dianggap relevan dengan studi ini. Pencarian artikel dilakukan pada berbagai jurnal seperti *Ebscho*, *Emerald*, *Springerlink*, *Jstor* dan *Science Direct* dengan kata kunci *workplace spirituality*. Setelah itu penulis melakukan telaah dengan membaca dan menganalisa artikel-artikel tersebut. Kemudian mengelompokkannya berdasarkan tahun dan jenis artikel (empiris dan konseptual). Artikel yang diperoleh, kemudian diseleksi dan dipilih lagi yang sesuai dan dianggap layak untuk dikaji dengan kriteria yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Banyak penelitian menemukan bahwa pengalaman spiritualitas karyawan bertampak pada keterikatan organisasi dan rasa kewajiban mereka terhadap organisasi (Rego dan Cunha, 2008). Pengalaman spiritualitas tempat kerja ini juga ditemukan berhubungan positif dengan sikap kerja karyawan seperti, komitmen organisasional, kinerja individu, orientasi pelanggan, kemampuan beradaptasi, kepuasan kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi (ocb), engagement, loyalitas, dan kesehatan mental. Berikut ini kita akan membahas beberapa sikap kerja yang paling banyak dipengaruhi oleh spirituitas tempat kerja

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah salah satu variabel yang paling banyak diteliti dalam literatur. Minat yang luas ini karena pengaruh komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku kerja seperti perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), serta sikap kerja lainnya seperti kepuasan kerja, loyalitas serta sikap terhadap perubahan organisasi.

Secara umum komitmen bisa diartikan sebagai tingkat kecintaan seseorang terhadap organisasinya. Komitmen meliputi kepedulian serta kontribusi seseorang terhadap kesuksesan organisasi. Monday mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif individu dalam identifikasi serta keterlibatan di sebuah organisasi. Mowday dkk (1979) membedakan komitmen sebagai perilaku dan komitmen sebagai sikap. Komitmen sebagai sikap mencerminkan identifikasi individu terhadap tujuan organisasi serta ada kemauan individu untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan komitmen sebagai sikap dipresentasikan sebagai pendekatan atribusional terhadap komitmen yang dihasilkan dari pengikatan individu terhadap tindakan/keperilakuan. Mowday melihat adanya korelasi siklus antara keduanya yaotu komitmen menjadi perilaku akan mendorong sikap dan komitmen sebagai perilaku akan menguatkan sikap.

Artikel Allen dan Meyer (2000) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasinya dapat terlihat dari tiga hal; pertama identifikasi, merupakan kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai organisasi. Kedua keterlibatan, terlihat dari kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Terakhir, loyalitas yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut diatas dapat kita rasakan bahwa spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi.

Berikut ini kita akan membahas beberapa penelitian yang mengeksplorasi spiritualitas tempat kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian Rego dan Cunha (2008) mengeksplorasi dampak spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi karyawan. Temuan mereka menunjukkan bahwa, ketika karyawan merasakan kehadiran yang lebih kuat dari spiritualitas dalam organisasi, mereka tampaknya menunjukkan dan berkembang lebih tinggi dan lebih kuat komitmen yang efektif dan normatif dibandingkan dengan komitmen berkelanjutan. Ketika karyawan mengalami rasa memiliki komunitas dengan rekan kerja mereka dan merasa terlibat dalam iklim organisasi spiritual, mereka menjadi lebih efektif terikat.

Penelitian Pawar (2009) menyelidiki pengaruh spiritualitas tempat kerja dan spiritualitas individu pada tiga sikap kerja yaitu, kepuasan kerja, komitmen kerja dan keterlibatan kerja. Temuannya menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan tiga sikap. Dengan demikian, jelas bahwa dimensi spiritualitas tempat kerja seperti pekerjaan yang bermakna dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi signifikan berpengaruh pada komitmen organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah tentang menemukan kesempatan untuk mengekspresikan banyak aspek dari diri seseorang (Djafri dan Noordin, 2017).

Selanjutnya ada Mat Desa dan Koh Pin (2011) meneliti dampak spiritualitas tempat kerja terhadap komitmen afektif. Penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan yang

mempunyai sense kenikmatan serta kegembiraan di tempat kerja secara alami akan lebih afektif serta berkomitmen terhadap organisasi. Kemudian penelitian Suleiman dkk (2012) meneliti dampak spiritualitas tempat kerja pada akademisi terhadap komitmen organisasi, khususnya komitmen normatif. Penelitian ini melaporkan bahwa seluruh dimensi spiritualitas di tempat kerja ditemukan secara signifikan dan berafiliasi positif dengan komitmen normatif. Oleh karena itu, akademisi yang memiliki nilai spiritualitas tempat kerja mereka lebih cenderung menunjukkan komitmen normatif yang kuat serta positif.

Penelitian lainnya dari Kazemipour dan Mohd Amin (2012) mensurvei 305 perawat untuk melihat korelasi antara spiritualitas tempat kerja, OCB dan komitmen afektif. Penelitian ini menemukan bahwa perawat yang memiliki spiritualitas pada tempat kerja mereka cenderung berkinerja lebih baik dan mempunyai tindakan OCB dan merasakan ikatan emosional yang lebih besar terhadap organisasi mereka. Adapun penelitian Nasurdin dkk (2013) menegaskan bahwa saat karyawan memiliki rasa makna serta tujuan yang mendalam pada pekerjaan, rasa kebersamaan dan keterhubungan dengan orang lain, dan rasa keselarasan dengan nilai-nilai pribadi mereka serta nilai-nilai organisasi, mereka terikat untuk menjadi lebih puas, lebih kreatif dan lebih berkomitmen di organisasi, serta akhirnya, mempengaruhi kesejahteraan individu dan kinerja organisasi.

Engagement

Engagement mencerminkan seberapa besar keterlibatan diri karyawan dalam aktivitas kerja dan pengaruh yang relatif stabil yang berhubungan dengan energi tinggi, identifikasi dan dimensi penyerapan koneksi karyawan dengan pengalaman kerja mereka (Macey dan Schneider, 2008). Adapun Stander dan Rothmann (2010) menjelaskan keterlibatan ditafsirkan sebagai keadaan psikologis afektif-kognitif yang persisten dan meresap dari kesan kerja dan mencerminkan kesediaan untuk berinvestasi bagi peran pekerjaan mereka. Para pendukung teori spiritualitas tempat kerja berpendapat bahwa spiritualitas adalah instrumen yang kuat untuk rasa makna, tujuan, dan keterhubungan yang menyenangkan dalam organisasi. Semua rasa ini menghasilkan pemenuhan pribadi dan efektivitas organisasi yang lebih besar (Adawiyah dan Pramuka, 2017).

Keterikatan kerja adalah konstruksi motivasi yang dikembangkan sebagai kebalikan dari kelelahan dan terungkap dalam satu set tiga dimensi unik yang mendefinisikan individu yang gigih dan positif. Keadaan afektif-emosional pemenuhan kondisi karyawan dikategorikan oleh semangat, dedikasi dan penyerapan (Vallabh dan Singhal, 2014). Semangat mengacu pada sejauh mana tubuh dan pikiran individu berfungsi pada tingkat energi yang tinggi, antusiasme untuk bertahan dan menginvestasikan upaya dalam tugas seseorang di tengah komplikasi pekerjaan dan lebih tangguh secara emosional. Dedikasi mengungkapkan perasaan energik dan mencintai pekerjaan mereka dan mengalami rasa keterlibatan, signifikansi, antusiasme dan tantangan di tempat kerja bahkan jika pekerjaan itu sulit. *Absorption* atau penyerapan meliputi rasa senang, penuh konsentrasi dan puas dalam menjalani peran kerja dan terlepas dari aktivitas kerja sehari-hari.

Menurut Saks (2011) ada banyak kesamaan antara spiritualitas tempat kerja dan keterlibatan kerja, misalnya, perasaan dihargai dan terlibat, rasa kelengkapan dan keutuhan, koneksi dan identifikasi dengan organisasi. Oleh karena itu, perasaan spiritual membantu individu untuk berpartisipasi dalam proses kognitif yang relevan dengan pekerjaan. Artikel Shuck dan Wollard (2010) juga berpendapat bahwa sebagai konstruk tingkat individu, keterlibatan dipengaruhi oleh sikap dan persepsi karyawan tentang lingkungan kerja. Untuk menjelaskan ini Roof (2015) menyatakan bahwa hubungan antara spiritualitas sebagai refleksi kehidupan batin karyawan dan keterlibatan didasarkan pada bagaimana spiritualitas dapat secara bermakna mempengaruhi persepsi keterlibatan terkait dengan kondisi psikologis faktor kontekstual terkait pekerjaan. Oleh karena itu Roof menyarankan bahwa penelitian tentang

hubungan spiritualitas-keterlibatan lebih mungkin ketika rasa komunitas, makna dan keselarasan dengan nilai organisasi dan hubungan dengan sesuatu yang lebih besar dapat sangat mempengaruhi mereka yang terkait dengan keterlibatan.

Artikel Bissett (2014) menjelaskan bahwa *Perceived Person-Organization Fit* (PO Fit) adalah salah satu faktor penting dalam mempertahankan adaptasi yang fleksibel, ketahanan individu, dan meningkatkan kesejahteraan individu. Hal ini mengesankan bahwa ketika seorang individu memiliki keselarasan nilai dalam cita-cita organisasi, mereka lebih mungkin untuk memperkuat rasa, makna dan keterhubungan sebagai bentuk spiritualitas tempat kerja dan meningkatkan motivasi intrinsik sebagai manifestasi dari keterlibatan dalam kegiatan yang dihargai (Magidson dkk, 2014).

Penelitian-penelitian diatas dapat membuktikan bahwa adanya hubungan yang positif antara spiritualitas tempat kerja dengan keterlibatan kerja. Spiritualitas tempat kerja meningkatkan keterlibatan kerja, berfungsi sebagai cara untuk menerapkan pembangunan komunitas yang menyenangkan diantara karyawan dan mendorong mereka untuk membangun keterikatan yang kuat satu sama lainnya. Ketika seorang karyawan bekerja di lingkungan yang mendorong kebermaknaan, mereka akan merasa bahwa perannya lebih berharga dan percaya bahwa setiap tujuan akan tercapai Selain itu, spiritualitas di tempat kerja memberikan perawat rasa kasih sayang, kebaikan dan kepedulian, menumbuhkan rasa kebersamaan dan keterkaitan

Loyalitas

Setiap organisasi berusaha untuk mempertahankan karyawannya yang berbakat. Kurangnya keterhubungan emosional dan perilaku dengan pekerjaan seseorang dan tempat kerja memiliki potensi hasil negatif bagi individu dan organisasi. Artikel Turkyilmaz dkk (2011) mendeskripsikan loyalitas sebagai keadaan psikologis, yang menggambarkan hubungan antara karyawan dan organisasi mereka, yang memiliki implikasi pada keputusan mereka untuk tinggal atau tidak dengan organisasi mereka. Loyalitas karyawan diperoleh dengan menciptakan tempat kerja yang stabil dan menantang (Kumar dan Shekhar, 2012).

Loyalitas dapat diartikan sebagai setia terhadap organisasi, bercirikan adanya keinginan untuk tetap tinggal dengan organisasi, rasa memiliki serta menjadikan diri mereka sebagai duta organisasi. Loyalitas juga ditunjukkan dengan tidak peduli terhadap tawaran yang lebih menggiurkan dari organisasi lainnya dan terlibat promosi dari mulut kemulut tentang organisasi (Ibrahim dan Al Falasi, 2014).

Pengalaman spiritualitas tempat kerja memungkinkan realisasi potensi diri lengkap di tempat kerja dan meningkatkan pertumbuhan pribadi, kepercayaan diri dan rasa harga diri (Hart dan Thompson, 2007). Pada tingkat organisasi, perusahaan yang memelihara spiritualitas tempat kerja mencapai efisiensi, kinerja, dan produktivitas yang lebih besar dalam jangka panjang (Yee dkk, 2010)

Kesehatan Mental

Kesehatan mental dikonseptualisasikan sebagai ekspresi positif, yaitu tidak adanya kecemasan, disfungsi sosial dan adanya kondisi (Pilgrim, 2014). Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mendefinisikan kesehatan mental secara holistik sebagai "keadaan fisik, mental dan kesejahteraan sosial dan bukan hanya bebas dari penyakit atau kelemahan" WHO 2011 (Francis, 2014).

Spiritualitas di tempat kerja membantu karyawan mengembangkan batin emosional dan spiritual dan meningkatkan kerja tim. Ini juga mempromosikan perdamaian dan harmoni, sehingga mendorong kesehatan mental (Honiball et al., 2014). Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja dapat mendorong dukungan sosial, yang berdampak positif pada kesehatan. Spiritual karyawan di tempat kerja memainkan peran penting dalam membantu mereka mengatasi pengaturan organisasi yang penuh tekanan (misalnya Edward, 2005). Lebih-lebih

lagi, spiritualitas tempat kerja memberikan rasa koherensi sehingga orang memahami tujuan hidup mereka dan diberdayakan untuk melawan kesulitan, yang memiliki efek positif pada kesehatan mental. Dengan demikian, penelitian ini berhipotesis bahwa ada hubungan positif antara spiritualitas tempat kerja dan kesehatan mental.

Studi saat ini memberikan dukungan bahwa spiritualitas tempat kerja dan keadilan organisasi merupakan prediktor signifikan kesehatan mental karyawan. Temuan ini menambah literatur bahwa menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja dan keadilan organisasi bersama-sama menyumbang lebih banyak variasi dalam hasil kesehatan daripada keadilan organisasi saja, karyawan yang terlibat membantu dengan rekan kerja mereka dan cenderung kooperatif dan merasa kurang stres, kecemasan dan depresi. Hasil ini menunjukkan bahwa alih-alih menyebarkan sumber daya hanya dengan cara memaksimalkan keadilan organisasi, mungkin bermanfaat untuk menghabiskan sumber daya pada praktik.

SIMPULAN

Upaya manajerial harus difokuskan untuk membuat tempat kerja menjadi komunitas yang memperkaya kebutuhan sosial dan psikologis karyawan untuk inklusi dan afiliasi sosial. Program sosialisasi yang dirancang untuk mendorong penyesuaian karyawan dalam konteks tempat kerja akan terbukti bermanfaat baik bagi individu maupun organisasi.

Komitmen organisasional dan *engagement* merupakan dua sikap kerja yang paling banyak dipengaruhi oleh spiritualitas tempat kerja. Kedua konstruk ini merupakan pendorong perilaku dan penggerak dalam meningkatkan kinerja individu. Oleh karena itu perlu diciptakan iklim yang mendukung untuk saling menumbuhkan rasa keterikatan. Secara manajerial ada peranan pimpinan dalam menciptakan hal ini. Pimpinan hendaknya membangun hubungan otentik dengan karyawan, membantu mereka menemukan makna serta tujuan pada apa yang mereka lakukan ditempat kerja, mendukung mereka menumbuhkan semangat tim serta korelasi antar pribadi yang baik pada konteks tempat kerja dan menyelaraskan nilai-nilai etika dan integritas yang dipegang teguh individu terhadap nilai-nilai etika dan integritas organisasi. Integritas karyawan akan berpengaruh terhadap sikap kerja yang dimiliki terutama terhadap komitmen organisasional, *engagement*, loyalitas serta kesehatan mental karyawan itu sendiri. Organisasi akan merasakan dampak positif dari spiritualitas tempat kerja ini karena akan berpengaruh langsung terhadap sikap kerja yang menjadi *driven faktor* dalam meningkatkan kinerja.

Praktik seperti ini bisa berdampak pada bagaimana perasaan karyawan perihal pekerjaan serta akibatnya memengaruhi berapa lama mereka akan memilih untuk tinggal bersama organisasi. Karena pemenuhan kebutuhan manusia adalah tentang menikmati apa yang dilakukan dan setiap individu memiliki motivasi dan pencarian batin mereka sendiri untuk terlibat dalam kegiatan yang memberikan makna yang lebih besar bagi kehidupan seseorang dan orang lain

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A., Z. (2019). Workplace spirituality, work-family conflict and intention to stay An intrinsic motivational perspective among teachers. *Journal of Applied Research in Higher Education Research & Development*.
- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, 36(7), 877-898.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct validation in organizational behavior research: the case of organizational commitment. *Problems and Solutions in Human Assessment, Springer, Berlin*, 285-314.
- Bissett, M. F. (2014). The role of values and value congruence for job satisfaction, person organization fit, work engagement and resilience.

- Chawla, V. (2014). The effect of workplace spirituality on salespeople's behaviours. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 29(3), 199–208.
- Djafri, F., & Noordin, K. (2017). The impact of workplace spirituality on organizational commitment : A case study of Takaful agents in Malaysia. *Humanomics*, 33(3), 384-396.
- Gagne, M. n., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
- Gatling, A., Kim, J., & Milliman, J. (2016). The relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors' work attitudes: a self-determination theory perspective". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(3), 471-489.
- Hart, D. W., & Thompson, J. A. (2007). Untangling employee loyalty: a psychological contract perspective. *Business Ethics Quarterly*, 17(2), 297-323.
- Honiball, G., Geldenhuys, D., & Mayer, C. (2014). Acknowledging others as 'whole beings': managers' perceptions of spirituality and health in the South African workplace. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 289-301.
- Ibrahim, M., & Al Falasi, S. (2014). Employee loyalty and engagement in UAE public sector. *Employee Relations*, 36(5), 562-582.
- Kazempour, F., & Mohd Amin, S. (2012). The impact of work place spirituality dimensions on organisational citizenship behaviour among nurses with the mediating effect of affective organisational commitment. *Journal of Nursing Management*, 20(8), 1039-1048.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). To 'what', 'why' and 'how' of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153.
- Kumar, D. N. S., & Shekhar, N. (2012). Perspectives envisaging employee loyalty: a case analysis. *Journal of Management Research*, 12(2), 100.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Magidson, J. F., Roberts, B. W., Collado-Rodriguez, A., & Lejuez, C. (2014). Theory-driven intervention for changing personality: Expectancy value theory, behavioral activation, and conscientiousness. *Developmental Psychology*, 50(5), 1442.
- Mat Desa, N., & Koh Pin, D. (2011). The workplace spirituality and affective commitment among auditors in big four public accounting firms: does it matter? . *Journal of Global Management*, 2(2), 216-226.
- 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.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nasurdin, A. M., Nejati, M., & Mei, Y. K. (2013). Workplace spirituality and organizational citizenship behaviour: exploring gender as a moderator. *South African Journal of Business Management*, 44(1), 61-74.
- Pawar, B. S. (2009). Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model. *Journal of Business Ethics*, 90, 375–386.
- Rao, M. B. (2016). Motivation of teachers in higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(4), 469-488.
- Rego, A., & Cunha, M. P. e. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53 - 75.
- Roof, R. A. (2015). The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work. *Journal Business Ethics*, 130, 585–599.

- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8 (4), 317-340.
- Sheep, M. L. (2004). Nailing down gossamer: a valid measure of the person organization fit of workplace spirituality. *Academy of Management Proceedings, in Briarcliff Manor, New York, NY*, B1-B6.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: a seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9 (1), 89-110.
- Stander, M. W., & Rothmann, S. (2010). Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-8.
- Suleiman, E. S., Ismail, W. K. W., Nor, K. M., & Long, C. S. (2012). Workplace spirituality and normative commitment. *2nd International Conference on Management, Langkawi Kedah*.
- Turkyilmaz, A., Akman, G., Ozkan, C., & Pastuszak, Z. (2011). Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. *Industrial Management & Data Systems*, 111(5), 675-696.
- Vallabh, P., & Singhal, M. (2014). Workplace spirituality facilitation: a person–organization fit approach. *Journal of Human Values*, 20(2), 193-207.
- Yee, R. W., Yeung, A. C., & Cheng, T. E. (2010). An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry. *International Journal of Production Economics*, 124(1), 109-120.