

## PENGARUH SPIRITUALITY AT WORK TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI DI INSTANSI X BANDUNG

<sup>1</sup> Oki Mardawan, <sup>2</sup> Ali Mubarak

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116  
email: <sup>1</sup>okimardawan@gmail.com <sup>2</sup>mubarakmpsi@yahoo.com

**Abstrak** Permasalahan pelayanan staf administrasi di instansi X yaitu perilaku kurang ramah kepada mahasiswa, pengurusan surat-menyurat yang lama, sering tidak ada di tempat dan pelayanan yang diskriminatif. Instansi pendidikan X telah melakukan serangkaian pelatihan soft skill maupun hard skill kepada pegawai administrasi. Hal tersebut karena menyangkut upaya yang dilakukan instansi X untuk meningkatkan disiplin dan motivasi karyawan melalui berbagai program dan kebijakan untuk menumbuhkan spirituality at work yang dilandaskan pada nilai-nilai Islam. Dari hasil pengolahan data dapat disimpulkan pula bahwa dimensi-dimensi spirituality at work pada karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Namun secara parsial atau masing-masing terlihat bahwa jika masing-masing dimensi spirituality at work tersebut berdiri sendiri dan diregresikan dengan motivasi kerja memiliki t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel. Angka taraf signifikansi (Sig) lebih besar dari  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, jika dimensi spirituality at work berdiri sendiri kurang memiliki berkontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi spirituality at work (Spirituality at work; Engaging work, sense of community, spirituality connection dan Mystical Experience) kurang memiliki pengaruh yang signifikan jika dihubungkan secara satu persatu). Bila dimensi-dimensi Spirituality at work dihubungkan satu dengan yang lain maka didapatkan bahwa dimensi engaging work, sense of community, spirituality connection dan mystical Experience memiliki korelasi positif satu sama lainnya pada tingkat sedang.

**Kata kunci:** Spirituality at work, Motivasi Kerja

### 1. Pendahuluan

Kualitas akademik tentunya tidak akan berjalan sempurna tanpa adanya peran pegawai administrasi non-akademik sebagai bagian dari sistem pendukung utama dalam penyelenggaraan kualitas pelayanan pendidikan di Instansi X. Fakta di lapangan menunjukkan kinerja para pegawai administrasi yang masih kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Salah satunya dalam hal disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data kehadiran pada tahun akademik terakhir (September 2010 - Agustus 2011) dari bagian kepegawaian, terlihat adanya penurunan kehadiran tepat waktu pegawai administrasi tetap Instansi X dengan rata-rata persentasenya 69,06%. Hasil survey awal mengenai kinerja pegawai administrasi yang dilakukan oleh Fitriana Nugraha (2011), melalui angket terhadap 142 orang mahasiswa dari beberapa fakultas ditambah dengan bagian pasca sarjana, didapatkan empat permasalahan yang paling banyak dikeluhkan mahasiswa terkait kinerja para pegawai administrasi dalam melakukan pelayanan, yaitu perilaku kurang ramah kepada mahasiswa, pengurusan surat-menyurat yang terlalu lama, sering tidak ada di tempat kerja pada saat dibutuhkan

pada jam kerja dan pelayanan yang diskriminatif. Untuk mengatasi hal tersebut, pihak instansi telah melakukan serangkaian pelatihan baik *soft skill* maupun *hard skill* kepada pegawai administrasi. Namun pada kenyataannya, hasilnya masih jauh dari harapan organisasi, dan tetap tidak mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kondisi tersebut menjadi menarik untuk diteliti karena menyangkut karakteristik Instansi X yang telah berupaya meningkatkan disiplin dan motivasi karyawan melalui berbagai program dan kebijakan untuk menumbuhkan *spirituality at work* yang dilandaskan pada nilai-nilai islam. Namun perilaku-perilaku tersebut belum muncul pada karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui kontribusi spriritual at work terhadap motivasi kerja pada pegawai bagian administrasi fakultas di Instansi Pendidikan X Bandung.

## 2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memperoleh data empiris mengenai kontribusi *spirituality at work* terhadap motivasi kerja pada karyawan administrasi di Instansi X Bandung.

## 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif untuk melihat seberapa besar korelasi dan kontribusi suatu variabel terhadap variabel yang lainnya. Metode deskriptif digunakan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai *spirituality at work* dan motivasi kerja karyawan bagian administrasi di Instansi X yang diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai berbagai hal yang menjadi masalah penting untuk dianalisis. Metode verifikatif digunakan untuk menguji teori dan menguji apakah teori tersebut berlaku atau tidak di suatu lokasi tertentu.

## 4. Landasan Teori

### 4.1 Spiritualitas

Kinjerski and Skrypnek (2006, p.16-17), mendefinisikan Definisi *Spirituality at work* (SAW) sebagai berikut: “Spiritualitas di tempat bekerja merupakan suatu perumusan yang jelas yang dikarakteristikan dengan dimensi kognitif, dimensi interpersonal, dimensi spiritual, dan dimensi transcendental”.

Dimensi-dimensi *Spirituality at work*. Kinjerski dan Skrypnek (2006) melakukan pengukuran *spirituality at work* yang dinamakan *Spirit at Work Scale (SAWS)*.SAWS bertujuan untuk mengukur pengalaman individu mengenai *spirituality at work*. SAWS terdiri atas empat dimensi yaitu:

#### 1. Engaging Work.

*Spirituality at work* meliputi: ketertarikan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan perasaan kesejahteraan yang luar biasa, keyakinan bahwa seseorang yang tertarik dalam pekerjaan yang bermakna akan mempunyai tujuan yang lebih tinggi, kesadaran akan kesetaraan antara nilai-nilai dan keyakinan karyawan dengan organisasinya, dan perasaan untuk menjadi apa adanya.

#### 2. Sense of Community.

*A sense of community* dikarakteristikan oleh perasaan keterkaitan dengan orang lain dan tujuan-tujuan bersama.

#### 3. Spiritual Connection.

Dikarakteristikan oleh perasaan keterkaitan dengan sesuatu yang lebih besar daripada dirinya.

#### 4. *Mystical Experience*

*A mystical or unitive experience* dikarakteristikkan oleh vitalitas dan energi yang positif, perasaan sempurna, pengalaman di luar pemahaman manusia dan pengalaman kebahagiaan dan kegembiraan yang luar biasa.

### 4.2 Teori Expectancy dari Vroom

#### 2.a Definisi Teori Expectancy

Prinsip dasar dari teori *expectancy* yang dikemukakan oleh Vroom adalah bahwa individu membuat pilihan yang sadar dan rasional tentang perilaku kerjanya. Seorang karyawan secara rasional mengevaluasi berbagai perilaku kerja untuk kemudian memilih perilaku mana yang mereka percaya atau yakin akan memberikan reward yang dinilai paling bermakna atau menguntungkan (dalam Schermerhorn, 2005: 127).

#### 2.b Dimensi-dimensi Teori Expectancy

##### 1. *Valensi*

*Valensi* merujuk pada seberapa besar ketertarikan seseorang terhadap imbalan yang akan ia terima dalam menyelesaikan suatu tugas. Hal tersebut menggambarkan kekuatan dari hasrat individu untuk memperoleh imbalan. Semakin besar individu mengharapkan imbalan maka semakin besar pula keinginan individu tersebut untuk mencapai tujuannya.

##### 2. *Instrumentality*

Perkiraan karyawan bahwa suatu prestasi akan menghasilkan perolehan berupa imbalan. Keyakinan bahwa individu akan memperoleh suatu imbalan apabila tugas diselesaikan berkaitan dengan ukuran keyakinan para karyawan berdasarkan pada *judgement* subjektif tentang kemungkinan untuk mendapatkan imbalan.

##### 3. *Instrumentality*

Perkiraan karyawan bahwa suatu prestasi akan menghasilkan perolehan berupa imbalan. Keyakinan bahwa individu akan memperoleh suatu imbalan apabila tugas diselesaikan berkaitan dengan ukuran keyakinan para karyawan berdasarkan pada *judgement* subjektif tentang kemungkinan untuk mendapatkan imbalan.

### 5. Pembahasan

Dari hasil pengolahan data didapatkan data bahwa, jika dimensi spirituality at work secara bersama-sama dikaitkan secara linear dengan motivasi kerja didapatkan  $r=0,569$  dan  $r^2=0,324$  sehingga dapat disimpulkan pula bahwa *spirituality at work* pada karyawan memiliki pengaruh sebesar 27% terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan, sehingga jika karyawan memiliki *spirituality at work* yang rendah, maka diprediksikan akan memiliki motivasi kerja yang rendah pula. Secara parsial terlihat bahwa untuk aspek *sense of community* diregresikan dengan motivasi kerja memiliki t-hitung = 0,608 lebih kecil dari t-tabel = 2,045. Selain itu, angka taraf signifikansi (Sig) sebesar 0,548 > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, aspek *engaging work* kurang memiliki berkontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja. Untuk melihat besarnya pengaruh atau kontribusi aspek *engaging work* terhadap motivasi kerja dengan cara melihat nilai beta, yaitu 0,185, yang kemudian dikuadratkan menjadi  $(0,185)^2 = 0,034$ . Jadi, pengaruh aspek *engaging* terhadap motivasi kerja adalah  $0,034 \times 100\% = 3,40\%$ . Sehingga dengan nilai kontribusi yang rendah tersebut, maka dimensi *engaging*

*work* secara mandiri dianggap tidak memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan bagian administrasi Instansi X.

Aspek *sense of community* diregresikan dengan motivasi kerja memiliki t-hitung = 0,374 lebih kecil dari t-tabel = 2,045. Selain itu, angka taraf signifikansi (Sig) sebesar  $0,374 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, aspek *sense of community* kurang memiliki berkontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja. Untuk melihat besarnya pengaruh atau kontribusi aspek *sense of community* terhadap motivasi kerja dengan cara melihat nilai beta, yaitu 0,088, yang kemudian dikuadratkan menjadi  $(0,088)^2 = 0,008$ . Jadi, pengaruh dimensi *sense of community* terhadap motivasi kerja adalah  $0,008 \times 100\% = 0,8\%$ . Sehingga dengan nilai kontribusi yang rendah tersebut, maka dimensi *sense of community* secara mandiri dianggap tidak memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan bagian administrasi di Instansi X. Secara parsial terlihat bahwa untuk aspek *spiritual connection* diregresikan dengan motivasi kerja memiliki t-hitung = 0,329 lebih kecil dari t-tabel = 2,045. Selain itu, angka taraf signifikansi (Sig) sebesar  $0,329 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, aspek *spiritual connection* kurang memiliki berkontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja. Untuk melihat besarnya pengaruh atau kontribusi aspek *spiritual connection* terhadap motivasi kerja dengan cara melihat nilai beta, yaitu 0,082, yang kemudian dikuadratkan menjadi  $(0,082)^2 = 0,007$ . Jadi, pengaruh aspek *spiritual connection* terhadap motivasi kerja adalah  $0,007 \times 100\% = 0,7\%$ . Sehingga dengan nilai kontribusi yang rendah tersebut, maka dimensi *spiritual connection* secara mandiri dianggap tidak memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan bagian administrasi di Instansi X. Secara parsial terlihat bahwa untuk aspek *mystical experience* diregresikan dengan motivasi kerja memiliki t-hitung = 0,767 lebih kecil dari t-tabel = 2,045. Selain itu, angka taraf signifikansi (Sig) sebesar  $0,767 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, aspek *mystical experience* kurang memiliki berkontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja. Untuk melihat besarnya pengaruh atau kontribusi aspek *mystical experience* terhadap motivasi kerja dengan cara melihat nilai beta, yaitu 0,271, yang kemudian dikuadratkan menjadi  $(0,271)^2 = 0,073$ . Jadi, pengaruh aspek *mystical experience* terhadap motivasi kerja adalah  $0,073 \times 100\% = 7,3\%$ . Sehingga dengan nilai kontribusi yang rendah tersebut, maka dimensi *mystical experience* secara mandiri dianggap tidak memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan bagian administrasi Instansi X.

Dimensi *engaging work* memiliki korelasi yang tinggi dengan dimensi *mystical experience* yang ditunjukkan dengan nilai  $r = 0,840$ . Artinya semakin tinggi *engaging work* maka akan semakin tinggi pula *mystical experience* pada karyawan, begitupun sebaliknya. Selanjutnya *engaging work* juga memiliki hubungan positif yang cukup tinggi dengan dimensi *sense of community* yang ditunjukkan dengan nilai  $r = 0,675$ . Artinya semakin tinggi *engaging work* karyawan maka akan semakin tinggi pula *sense of community*-nya. *Engaging work* juga memiliki hubungan positif cukup tinggi dengan dimensi spiritual connected yang ditunjukkan dengan nilai  $r = 0,638$ . Artinya semakin tinggi *engaging work* maka akan semakin tinggi pula *spiritual connected*. Selanjutnya *Mystical experience* memiliki korelasi yang tinggi dengan dimensi spiritual connected yang ditunjukkan dengan nilai  $r = 0,751$ . Artinya semakin tinggi *mystical experience* karyawan, maka akan semakin tinggi pula *spiritual connected* yang dimiliki oleh karyawan. Begitu juga dengan *sense of community*, dimensi *mystical experience* memiliki tingkat korelasi yang tinggi yang ditunjukkan dengan nilai  $r = 0,700$ . Artinya ketika karyawan merasakan adanya pengalaman yang menyenangkan di dalam

pekerjaannya, maka ia juga akan merasakan adanya kebersamaan dan hubungan yang baik dengan orang-orang di lingkungan kerjanya, karena dengan pengalaman menyenangkan yang ia rasakan di dalam pekerjaannya akan membuatnya berusaha menjalin relasi yang baik juga dengan orang-orang di lingkungannya sehingga ia bisa tetap merasakan kebahagiaan ditempat kerjanya. Hubungan antara *spirituality connected* dengan *sense of community* memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi yang ditunjukkan dengan nilai  $r = 0,619$ . Artinya ketika karyawan menghayati pekerjaannya memiliki keterkaitan dengan tuhan atau berhubungan dengan nilai-nilai ibadah kepada Tuhan, maka ia akan merasakan adanya kebersamaan dan hubungan yang baik dengan orang lain di lingkungan kerjanya, karena ketika ia menghayati kerja sebagai ibadah, maka ia akan berupa menjalankan tugas dan melakukan pelayanan yang optimal, sehingga dengan pelayanan yang optimal akan menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dengan konsumennya, baik dengan pengajar, mahasiswa ataupun rekan kerja yang lainnya.

## 6. Penutup

### 6.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Dimensi spirituality at work* secara bersama-sama memiliki pengaruh linear terhadap motivasi kerja karyawan administrasi di Instansi X.
2. Dimensi-Dimensi *Spirituality at work; Engaging work, sense of community, spirituality connection dan Mystical Experience* memiliki korelasi positif satu sama lainnya pada tingkat sedang.
3. Dimensi-dimensi *spirituality at work (Spirituality at work; Engaging work, sense of community, spirituality connection dan Mystical Experience)* kurang memiliki pengaruh yang signifikan jika dihubungkan secara satu persatu)

### 6.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian yang didapat, maka untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan bagian administrasi di Instansi X dapat dilakukan dengan cara:

1. Pihak Instansi dapat mengembangkan program peningkatan *spirituality at work* bagi karyawan administrasi fakultas, dengan berupaya mengembangkan empat aspek *spirituality at work, yaitu Engaging work, sense of community, spirituality connection dan Mystical Experience*, mengingat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut baru memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan jika ada bersama-sama.
2. Program tersebut di atas bisa di buat dalam bentuk kegiatan training, konseling atau pertemuan-pertemuan rutin.

## 7. Daftar Pustaka

- Ashmos, D.P. & Duchon, D. (2000). *Spirituality at work: A conceptualization and measure. Journal of Management Inquiry, 9(2)*, 134-145.
- Gibbons, P. (1999). *Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims*. [http://www.sses.com/public/events/euram/complete\\_tracks/emotion\\_spirituality/gibbons\\_briner.pdf](http://www.sses.com/public/events/euram/complete_tracks/emotion_spirituality/gibbons_briner.pdf), 1-13.

- Hellriegel, D and Slocum, J.W (2004). *Organizational Behaviour*, tenth edition. Thomson, South-Western. 2004
- Kinjerski, V.M. and Skrypnek, B.J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground, *Journal of Organizational Change Management*, 17, 26-42.<http://www.emeraldinsight.com/0953-4814.htm>
- Kinjerski, V. and Skrypnek, B.J. (2006a). Creating organizational conditions that foster spirit at work.*Leadership and Organization Development Journal*, 27, 280-295.<http://www.emeraldinsight.com/0143-7739.htm>
- Kinjerski, V. and Skrypnek, B.J. (2006b). *Measuring the intangible: Development of the Spirit at Work Scale*, in M. Weaver (ed.). Best Paper Proceedings of the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA, 16pp.
- Kinjerski, V. and Skrypnek, B.J. (2006). A Human Ecological Model of Spirit at Work.*Journal of Management, Spirituality & Religion*, 3(3), pp.232-239.
- Litzsey, Charlene. (2006). *Spirituality in the Workplace and the Implications it has on Employees and Organizations*.
- Schermerhorn, J.R, Hunt, J.G, and Osborn, R.N (2005). *Organizational Behaviour*, ninth edition. John Wiley & Sons, Inc. 2005.