

SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN KEPEMIMPINAN AUTENTIK UKM DI KABUPATEN BANYUMAS

Oleh:

Endang Sri Wahyuningsih¹⁾, Hening Riyadiningsih²⁾, Sri Sundari¹⁾
E-mail:wahyuningsih1511@yahoo.co.id

¹⁾Fakultas Ekonomi Universitas Wijayakusuma Purwokerto

²⁾Fakultas Ekonomi Universitas Wijayakusuma Purwokerto dan Economics and Business Faculty,
Universitas jendral soedirman

ABSTRACT

Workplace spirituality is a condition that insists on the establishment of a value system, regardless of the experience of transcendence and implies how far individuals are motivated to find meaning and purpose of existence is sacred in the workplace. SMEs leaders should be able to seek the creation of workplace spirituality, given the importance of workplace spirituality to the aggregate performance of SMEs. Leaders of SMEs must be a leader of authentic, the leader is able to create conditions of high trust employees to the leader and his organization, helps employees build the strength that they have, to be more positive, to have the broadest sense, add value and sense of what is right for their decisions, and improve organizational performance. Entrepreneurs who demonstrate authentic leadership better prepared to face the challenges commonly faced by new business venture, has a positive impact on employees in doing the job, and realizing the full potential of their vision. When the owner or small business leader is an authentic leader that encourages the creation of workplace spirituality, thus increasing employee performance and aggregate a positive effect on the performance of SMEs.

Keywords: Workplace Spirituality and Authentic Leadership

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Spiritualitas organisasional didefinisikan sebagai "adanya pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang terjadi dalam konteks sosial" (Ashmos dan Duchon 2000). Definisi ini menekankan tiga elemen kunci: kehidupan batin, pekerjaan yang bermakna, dan rasa kebersamaan (Duchon dan Plowman 2005). Disisi lain Giacalone dan Jurkiewicz (2003) memberikan konseptualisasi serupa tetapi diistilahkan dengan spiritualitas tempat kerja di mana spiritualitas kerja dipandang sebagai "kerangka nilai-nilai organisasi ditunjukkan dalam budaya yang mengutamakan pengalaman transendensi karyawan melalui proses kerja,

memfasilitasi rasa yang terhubung ke orang lain dengan cara yang memberikan perasaan totalitas dan sukacita / nyaman ".

Beberapa ahli atau akademisi spiritualitas memberikan argumen bahwa dengan menjelaskan dan membangun kebutuhan karyawan terhadap spiritualitas, maka dengan pengembangan nilai-nilai spiritual, organisasi dapat menjadi lebih profitable. Misalnya Mitroff dan Denton (1999) menemukan bahwa dalam organisasi spiritual terdapat orang-orang yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara totalitas, yaitu dengan mengeksplorasi lebih intens potensi kreatifitas dan potensi intelektualnya. Sementara yang lain misalnya Rego et al 2008; Fry dan Cohen 2009, berpendapat bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat membantu organisasi mengatasi konsekuensi negatif dari budaya jam kerja yang molor dan aspek lain dari manajemen yang buruk dengan cara memberikan kepada karyawan perspektif perasaan terhadap tujuan (*sense to purpose*) dan kebermaknaan (*meaningfulness*) dan aktualisasi diri. Argumen ini telah mengakibatkan peneliti mulai melihat mekanisme di mana spiritualitas di tempat kerja dapat menimbulkan produktivitas kerja (mis Garcia-Zamor 2003).

Kepemimpinan autentik berkembang sebagai akibat dari perubahan yang terjadi sangat cepat, perkembangan diversitas. Kepemimpinan autentik merupakan atribut individual yang bersifat semi permanen, secara potensial melekat dengan adanya intervensi, tetapi secara relative stabil. Konsisten dengan hal tersebut, antededen kepemimpinan autentik terdiri dari berbagai sifat-sifat tertentu yang dimiliki individu pemimpin, perkembangan pengalaman, dan lingkungan. Banyak bukti empiris yang menghubungkan kepemimpinan autentik dengan berbagai sikap dan outcome organisasional yang penting seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan (Caza et.al., 2013; Kiersch & Byrne, 2015). Teori kepemimpinan autentik dikembangkan sebagai respon penting terhadap masalah atau krisis kepemimpinan, secara khusus mengangkat peran fundamental isu moral dan etika dalam kepemimpinan efektif. Penekanan teori ini adalah pengembangan interaksi antara pemimpin dan bawahan, dan perilaku organisasional positif (POB), dimana POB ini memberikan kontribusi utama pada pembentukan modal psikologis.

Entrepreneur adalah sekaligus berperan sebagai seorang pemimpin. Sementara peran pemimpin organisasional sangat vital dalam penelitian mengenai kewirausahaan, karena pengusaha bertanggung jawab terhadap kreatifitas produk dan pengungkitan peluang usaha. Penelitian mengenai entrepreneurship pada dewasa ini menjamur, tetapi disisi lain studi tentang entrepreneur sebagai pemimpin autentik masih merupakan gap dalam pengembangan keilmuannya terutama terkait konsep dan prosesnya (Jensen & Luthans, 2006). Entrepreneur yang menampilkan pemimpin autentik lebih siap menghadapi tantangan-tantangan yang biasa dihadapi oleh usaha bisnis baru, memiliki dampak positif pada karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan menyadari secara penuh potensi dari visi mereka Jensen & Luthans, 2006).

Identifikasi Masalah

Nilai spiritualitas yang dimiliki individu dicerminkan dengan kepribadian individu. Kepribadian tersebut menjadi dasar perilaku individu.

Komponen kepribadian salah satunya adalah core self evaluation (Robin, S and Judge, 2013). Core-self evaluation traits merupakan evaluasi terhadap diri sendiri secara mendasar yang terdiri dari self esteem, self efficacy, locus of control, dan emotional stability (Robin, S and Judge, 2013).

Kepemimpinan autentik sebagai kepemimpinan yang dianggap mampu mendorong perilaku organisasional positif bawahan yang dicerminkan dengan core self evaluation yang dimiliki bawahan. Berdasar uraian di atas maka permasalahan penelitiannya adalah terkait dengan bagaimanakah kondisi spiritualitas tempat kerja yang dicerminkan dengan core self evaluation bawahan UKM di Kabupaten Banyumas. Disamping itu rumusan penelitian yang akan diinvestigasi adalah apakah kepemimpinan UKM di Kabupaten Banyumas telah mencerminkan kepemimpinan autentik.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara spesifik adalah untuk menginvestigasi spiritualitas tempat kerja anggota organisasi UKM Kabupaten Banyumas yang dicerminkan dari core self evaluation (self esteem, self efficacy, locus of control, dan emotional stability (Robin, S and Judge, 2013). Berikutnya adalah menginvestigasi apakah pola kepemimpinan UKM Kabupaten Banyumas telah mencerminkan pola kepemimpinan autentik.

Kegunaan Penelitian

Penelitian ini menginvestigasi kondisi spiritualitas tempat kerja UKM di Kabupaten Banyumas dimana hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran atau deskripsi spiritualitas tempat kerja sehingga dapat diidentifikasi dan diperbandingkan antara UKM berdasar dimensi tersebut dalam rangka membantu perkembangan keberhasilan UMKM. Efektifitas UKM yang dilihat dari kinerjanya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Secara kualitas SDM UKM dianggap rendah jika dilihat dari tingkat pendidikan, tetapi jika secara spiritual mereka tinggi maka mereka menunjukkan perilaku kerja positif. Hal ini tentunya dianggap sebagai salah satu keunggulan daya saing UKM karena imbasnya pada kinerja tinggi.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan terkait dengan model hubungan antara spiritualitas tempat kerja yang dicerminkan dengan core self evaluation dengan pembentukan iklim organisasional sehingga mendukung perkembangan dan persiapan UKM dalam menghadapi MEA. Iklim positif organisasional merupakan determinan kinerja individual anggota organisasi.

Pola kepemimpinan autentik merupakan pola perilaku pemimpin yang mendorong iklim etika positif organisasional, sehingga secara implisit hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi pada pengembangan hubungan kepemimpinan autentik, spiritualitas tempat kerja dan iklim etika positif UKM di Kabupaten Banyumas.

Tinjauan Literatur

Beragam istilah muncul untuk menggambarkan spiritualitas ditempat kerja, yaitu *organizational spirituality*, *workplace spirituality*, *spirituality in workplace*, ataupun *spirit of work* (Gotsis & Kortezi, 2008). Semuanya merujuk pada upaya mencapai pemenuhan personal dan pertumbuhan spiritual di tempat kerja (Graber & Johnson, 2001), dan kebutuhan untuk menemukan makna dan tujuan hidup maupun kebutuhan mengembangkan potensi individu (Howard, 2002).

Organizational spirituality mencakup perasaan kebersamaan dan keterikatan (Driver, 2005), mencakup integrasi dan kongruensi antara bagian-bagian otentik kehidupan personal dan profesional dengan nilai-nilai personal. Unsur inti lainnya dari spiritualitas di tempat kerja adalah kemampuan untuk menghadirkan diri secara keseluruhan (totalitas dari semua komponen diri) dalam kerja. Sehingga organisasi mengharapkan adanya spiritualitas di tempat kerja yang mampu mendorong *sense of community* dimana hubungan interpersonal yang otentik dan *meaningfull* dapat dikembangkan (Neal, 2000), sehingga masing-masing anggota organisasi mengembangkan komunikasi yang terbuka (Gozdz, 2000).

Kurt (2003) merangkum dimensi *spirituality in workplace* menjadi empat dimensi yaitu pertama dimensi *transsendental* yang mencakup kesadaran seorang individu terhadap kehadiran Tuhan saat bekerja. Dimensi kedua adalah dimensi personal, meliputi komitmen dan integritas pengalaman spiritual di tempat kerja. Dimensi ketiga, dimensi relasional yaitu mengintegrasikan dan mempertahankan hubungan baik dengan orang lain di tempat kerja, dan dimensi terakhir adalah dimensi komunal mencakup pembangunan masyarakat, keselarasan, dan *sharing* dalam konteks organisasional. Jika kita perhatikan dimensi *spirituality in workplace* Kurt (2003) ini selaras dengan level pemahaman *organizational spirituality* yang dikemukakan Kolodinsky et.al. (2008). Hanya saja dimensi pertama dan kedua Kurt (2003) menurut Kolodinsky et.al. (2008) masuk dalam level pemahaman *organizational spirituality* pertama, yaitu level individual.

Organisasi yang memberlakukan spiritualitas di tempat kerja seharusnya mendorong peningkatan pemanfaatan kapabilitas karyawan sepenuhnya, dan memberikan hak serta peluang kepada mereka untuk mengungkap dan mengekspresikan kesejatan diri mereka ditempat kerja (Gotsis & Kortezi, 2008). Kesimpulan dari pembahasan di atas adalah pengalaman transendensi, keterikatan, kesempurnaan dan kebahagiaan individu di tempat kerja yang dianalisa dalam kerangka teori yang berbeda.

Core-self evaluation traits merupakan evaluasi terhadap diri sendiri secara mendasar, terdiri dari *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan *emotional stability* (Judge & Bono, 2001). *Self esteem* merupakan manifestasi *core-self evaluation traits* paling mendasar yang menggambarkan penilaian secara keseluruhan terhadap diri sendiri sebagai pribadi. *Self esteem* merujuk pada evaluasi diri dimana individu melakukan penilaian terhadap diri mereka sendiri (Judge & Bono, 2001), menyukai atau tidak menyukai yang berimbas pada menghargai atau tidak menghargai terhadap diri sendiri (Lee & Peccei, 2007). *Self esteem* mencerminkan penilaian personal individual dan keyakinan tentang *worthiness* diri mereka sendiri dan sekaligus berperan sebagai fungsi penyangga

penting kecemasan terhadap keadaan diri sendiri (Greenberg et.al., 1999). Oleh karena itu pentingnya self esteem dipandang sebagai kebutuhan mendasar untuk kesehatan kesadaran, dan sebagai salah satu faktor penting dalam membuat hidup lebih bermakna (meaningful) terlepas dari perbedaan budaya (Lee & Peccei, 2007)

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dasar untuk menghadapi, menyelesaikan, dan mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Self efficacy dipandang sebagai indikator positif core-self evaluation traits (Judge & Bono, 2001). Menurut teori social cognitive Bandura, keyakinan self efficacy merujuk pada keyakinan individu terhadap pelaksanaan atau penyelesaian pekerjaan tertentu dengan sukses (Klassen & Chiu, 2011). Keyakinan self-efficacy dipandang sebagai pencerminan terhadap kesadaran proses implisit motivasi diri yang terjadi sebagai respon terhadap persepsi meningkatnya tuntutan (Bledow, 2012). Tingkat perubahan positif keyakinan self-efficacy menunjukkan motivasi diri dan berhubungan dengan konsekuensi motivasi positif.

Locus of control adalah sifat kepribadian penting yang berhubungan dengan keyakinan kontrol internal dan eksternal (Saud Khan, J. Breiteneker, & J. Schwarz, 2014). Internal locus of control merupakan manifestasi core-self evaluation traits karena adanya keyakinan individu untuk mengontrol faktor-faktor yang mempengaruhi kehidupannya (Judge & Bono, 2001), mengontrol event-event kehidupan melalui keahlian dan usaha (Saud Khan et al., 2014). Internal locus of control memberikan kekuatan kepada individu atau sebagai self motivation untuk melakukan tugas dan pekerjaan dengan baik (Rauch & Frese, 2007). Sehingga internal locus of control mampu membangkitkan nilai-nilai personal seperti rasa percaya diri, daya kreativitas dan inovasi (Vliamos & Tzeremes, 2012), kekuatan berjuang, dan memiliki kesadaran penuh bahwa dia memiliki kapabilitas untuk mendapatkan apa yang diharapkan.

Emotional stability mencerminkan kecenderungan individu untuk percaya diri, aman, stabil. Konstruk ini dianggap sebagai indikasi core-self evaluation traits (Judge & Bono, 2001), karakter kepribadian dan indikasi determinan emosi individu (Roos et.al., 2009) dan sebagai faktor paling utama dalam model struktur kepribadian (Lo, 2009). Emotional stability berkaitan dengan tidak adanya perasaan cemas, depresi, marah, khawatir, ketidakamanan, serta ketidaknyamanan diantara individu (Bove & Mitzifirirs, 2007; Lo, 2009). Stabilitas emosional tinggi dicerminkan dengan persepsi kesejahteraan tinggi, kepuasan hidup tinggi, pengaturan emosional yang baik, optimisme, tenang. Karakter kepribadian tersebut terbentuk karena adanya kesadaran transendensi pemaknaan hidup yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis (rasa aman, nyaman, tenang), dan kesejahteraan kerja (tidak stress, kepuasan kerja), dan juga karena penilaian positif, pengakuan dan penghargaan kemampuan batiniah individu anggota organisasi dalam konteks pengaturan emosional, dan afektifnya.

Dasar kepemimpinan autentik adalah bertanggung jawab terhadap kehidupan organisasional melalui kesadaran dan hati nurani, utamanya pada konsep self awareness, self development, dan self regulation (Algera & Lips-Wiersma, 2012). Penekanannya pada dimensi positif dan psikologis “benar untuk diri sendiri” (being true to self), dan bagaimana hal ini dapat ditularkan dari pemimpin otentik kepada pengikutnya. Dalam mengeksplorasi konsep eksistensi otentik dalam teori

kepemimpinan otentik (dan teori kepemimpinan pada umumnya) penekanan pada pemimpin “benar untuk diri mereka sendiri” sehingga mereka dapat mempengaruhi orang lain dengan menampilkan nilai-nilai dan keyakinan mereka (Eagly, 2005).

Kepemimpinan otentik menciptakan budaya yang mendasarkan pada nilai, keyakinan, dan etika yang disepakati bersama melalui proses perambatan dari *authenticity existencial* pemimpinnya. Analog dengan teori perambatan (*spillover theory*) ketika seorang pemimpin mempunyai nilai spiritual personalnya kuat di tempat kerja maka spiritualitas tersebut merambat secara horizontal dan positif pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan juga pengikutnya

Metode Penelitian

Sampel penelitian ini adalah karyawan UKM di Kabupaten Banyumas, yang terdiri dari kuliner, handycraft, produk-produk khusus seperti batik. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang dibagikan kepada sampel. Dari 150 kuesioner yang dibagikan kepada responden, berjumlah 111 kuesioner dikembalikan atau respon rate 74%. Sejumlah 105 dari 111 kuesioner mewakili sampel dan dapat dianalisa, sedang sisanya sebesar 6 kuesioner tidak dapat digunakan karena jawaban tidak lengkap dan cacat.

Operasionalisasi pengukuran variabel spiritualitas tempat kerja terdiri dari 23 item pertanyaan, yang mengukur *core self evaluation*. Sedangkan kepemimpinan autentik yang dinilai oleh karyawan UKM, operasionalisasinya dengan menggunakan 20 item pertanyaan.

Uji validitas dan reliabilitas dilkakukan untuk menguji instrument variabel spiritualitas tempat kerja dan kepemimpinan autentik. Sedang untuk pengujian data terkait dengan tujuan penelitian dengan menggunakan statistik deskriptif.

PEMBAHASAN

Pengujian validitas dan reliabilitas

Validitas mengukur seberapa jauh suatu instrument pengukuran variabel mampu mengukur variabel tersebut secara tepat dan cermat (Riyadiningsih, 2004). Uji validitas merupakan uji terhadap homogenitas item pertanyaan dalam mengukur suatu variabel. Metode yang digunakan untuk uji validitas ini dengan menggunakan korelasi tunggal *Product Moment Pearson*. Dalam uji ini, dihitung korelasi antara skor tiap item pertanyaan dengan skor total semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel terkait. Hal ini sejalan dengan yang dilakukan Ghizelli, dkk (1991) dalam Riyadiningsih (2004) yang mengemukakan bahwa suatu instrument pengukuran adalah valid jika terdapat korelasi positif antar skor tiap butir pertanyaan dengan skor total pertanyaan, dan lebih tinggi dari interkorelasi antar butir pertanyaan. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 s.d tabel 2. Hasil menunjukkan semua item pertanyaan valid pada uji signifikansi 0,01 dan 0,05.

Hasil pengujian instrumen penelitian dengan validitas yang menunjukkan semua item pertanyaan dalam kuesioner menunjukkan valid pada tingkat signifikansi 0,01 dan 0,05, sehingga semua item pertanyaan tersebut bisa digunakan untuk mengumpulkan data penelitian yang akan dianalisa berikutnya.

Tabel: 1

Hasil Uji Validitas Variabel Self Assessment Spiritualitas Tempat Kerja

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Keterangan	Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Keterangan
1	0,838	Valid	13	0,590	Valid
2	0,827	Valid	14	0,475	Valid
3	0,861	Valid	15	0,569	Valid
4	0,753	Valid	16	0,878	Valid
5	0,868	Valid	17	0,774	Valid
6	0,522	Valid	18	0,866	Valid
7	0,781	Valid	19	0,784	Valid
8	0,274	Valid	20	0,761	Valid
9	0,403	Valid	21	0,887	Valid
10	0,311	Valid	22	0,786	Valid
11	0,687	Valid	23	0,645	Valid
12	0,575	Valid			

Sumber: data primer diolah

Tabel: 2

Hasil Uji Validitas Variabel Authentic Leader

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Keterangan	Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Keterangan
1	0,878	Valid	11	0,323	Valid
2	0,774	Valid	12	0,281	Valid
3	0,866	Valid	13	0,379	Valid
4	0,748	Valid	14	0,516	Valid
5	0,721	Valid	15	0,251	Valid
6	0,838	Valid	16	0,444	Valid
7	0,827	Valid	17	0,335	Valid
8	0,861	Valid	18	0,320	Valid
9	0,753	Valid	19	0,289	Valid
10	0,868	Valid	20	0,562	Valid

Sumber: data primer diolah

Reliabilitas menunjukkan konsistensi skor jawaban item-item pertanyaan variabel penelitian. Besarnya konsistensi jawaban ditunjukkan dengan besarnya koefisien cronbach alpha. Semakin tinggi nilai koefisien cronbach alpha semakin tinggi konsistensi jawaban skor butir-butir pertanyaan dari waktu ke waktu, atau semakin rendahnya variasi kesalahan pengycura (error variance) (De Vellis, 1992 dalam Riyadiningsih (2004). Toleransi besarnya koefisien cronbach alpha yang bisa diterima untuk mengatakan bahwa suatu instrument adalah reliable jika memiliki koefisien cronbach alpha lebih besar dari 0,50 (Nunnally, 1981) dalam Riyadiningsih (2004). Hasil uji reliabilitas bisa dilihat pada tabel 3 dan hasilnya semua instrumen penelitian adalah reliable. Dengan demikian instrument dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Tabel: 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Koefisien Alpha
1	Spiritualitas tempat kerja	0,9442
2	Keautentikan pemimpin	0,5008

Sumber: data primer diolah

Gambaran umum responden

Gambaran umum responden yang menjadi sasaran penelitian ditunjukkan dalam tabel 4 dan tabel 5. Karakteristik tersebut meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama kerja, serta usia responden.

Tabel: 4
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin				Tingkat Pendidikan						Lama Bekerja (Tahun)					
Laki-Laki		Perempuan		SD		SMP		SMA		<2		2 - 5		>5	
Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
58	55	47	45	13	12,4	65	61,9	27	25,7	24	22,8	40	38,2	41	39

Tabel: 5
Karakteristik Usia Responden

Usia Responden (tahun)					
<30		30 - 50		>50	
Σ	%	Σ	%	Σ	%
24	22,9	46	43,8	35	33,3

Tabel 4 dan tabel 5 secara umum dapat dilaporkan bahwa dari 105 responden yang dapat dianalisa, sejumlah 47 orang (45%) berjenis kelamin perempuan, dan 58 orang (55%) laki-laki. Dan jika dilihat dari usia maka sebagian besar usia responden berada pada usia produktif yaitu antara 30 – 50 tahun yaitu sebesar 43,8% atau sebanyak 46 responden, sedang sisanya 35 orang atau 33,3% responden usianya diatas 50 tahun dan 24 orang responden atau 22,9% usianya di bawah 30 tahun.

Karakteristik responden jika dilihat dari tingkat pendidikan terakhir yang diikuti pada tabel 5.5 menunjukkan bahwa jumlah karyawan (responden) yang pendidikan terakhirnya Sekolah Menengah Atas sebanyak 27 orang atau sebesar 25,7% dari seluruh jumlah responden, sedang sebanyak 65 responden (61,9%) dari keseluruhan responden (130) berpendidikan Sekolah Menengah Pertama. Dan sisanya sejumlah 13 responden atau sebesar 12,4% hanya berpendidikan sekolah Dasar. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia UKM sebagian besar adalah memiliki pendidikan sekolah menengah atas, sehingga bisa dikatakan mereka telah mampu memiliki modal untuk bekerja.

Tabel 4 juga menunjukkan karakteristik responden dari lamanya bekerja. Sejumlah 42,3% atau 60 orang dari total responden telah bekerja sebagai karyawan pada perusahaan di atas 5 tahun. Sebesar 35,4% atau 46 responden telah bekerja antara 2 – 5 tahun. Sedang sebesar 21,8% dari total responden atau 24 responden telah bekerja kurang dari 2 tahun.

Dimensi Spiritualitas Tempat Kerja

Spiritualitas organisasional atau disebut juga spiritualitas tempat kerja merupakan tema baru yang menarik bagi ilmuwan sosial karena adanya potensi pengaktifan sumber daya misterius yang dimiliki anggota organisasi (Wozniak, 2012). Mereka menyadari bahwa dalam spiritualitas terdapat rangsangan motivasional yang kuat, dimana hal tersebut merupakan kekuatan untuk mencapai keunggulan kompetitif sebuah organisasi (Mitroff, 2003), dan keunggulan kinerja organisasional (Giacalone & Jurkiewicz, 2005; Wozniak 2012). Perkembangan spiritualitas organisasional dianggap memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan karena memungkinkan mereka berkibrah secara sempurna di tempat kerja (Butts, 1999; Mitroff, 2003), mendapatkan kembali sense of community, keamanan, dan keberartian (meaningfulness) di tempat kerja (Jurkiewicz & Giacalone, 2004) dalam Wozniak (2012).

Kondisi spiritualitas tempat kerja UKM Kabupaten Banyumas dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini

Tabel: 6
Spiritualitas Tempat kerja

No	Dimensi Spiritualitas	Dimensi Core self evaluation	Karyawan	Pemimpin
1	Kejujuran	Self esteem	Moderat	Moderat
2	Konsistensi	Self esteem	Moderat	Rendah
3	Kesadaran diri	Self efficacy	Rendah moderat	Moderat
4	Pengorbanan diri	Self efficacy	Tinggi	Rendah
5	Keikhlasan diri	Emotional stability	Moderat tinggi	Rendah
6	Optimis	Self efficacy	Rendah	Tinggi
7	Pengendalian diri	Emotional stability	Moderat	Moderat
8	Sabar, tenang	Emotional stability	Moderat	Rendah
9	Memiliki tujuan hidup	Locus of Control	Rendah	Moderat
10	Nilai-nilai hidup baik	Self esteem	Rendah moderat	Rendah Moderat
11	Hidup bermakna	Locus of control	Rendah moderat	Tinggi

Tabel 6 menggambarkan secara kasar kondisi spiritualitas tempat kerja (yang dipersepsikan oleh karyawan) UKM secara umum masih relative rendah moderat. Hal ini mengindikasikan iklim kerja yang diciptakan oleh entrepreneur belum optimal mengingat spiritualitas pemimpin sendiri belum tinggi. Hal ini tentunya berimbas pada atmosfer kerja yang stagnan dan relative tidak mendukung penciptaan alam kreatifitas dan inovasi. Adalah menjadi sangat wajar jika kinerja UKM secara keseluruhan belum menunjukkan hasil maksimal. Perlu adanya upaya peningkatan kinerja UKM melalui penciptaan iklim kerja kondusif yang mengarah

pada kebebasan ekspresi diri secara intrinsik terkait nilai-nilai hidup yang tergambar dari kognitif, afektif, konatif dan spiritual. Tentunya hal ini harus dimulai dengan pemimpin atau pemilik bisnis kecil atau UKM.

Spiritualitas organisasional merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif dan keunggulan kinerja organisasional (Wozniak, 2000). Menurut Krishnakumar & Neck (2002) dalam Izak (2012) individu dengan pengalaman spiritual di tempat kerja menunjukkan tingkat kreatifitas, kejujuran, kepercayaan, dan komitmen tinggi, dan juga menunjukkan perasaan pemenuhan personal (sense of personal fulfillment) karyawan yang meningkat. Hal ini berimbas pada tingkat kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Individu yang memiliki pengalaman spiritual biasanya lebih cerdas, lebih bijaksana (Heaton et.al, 2004), lebih empatik (Miller, 2000), lebih bahagia (Heaton et.al., 2004) daripada individu yang tidak memiliki pengalaman spiritual (Izak, 2012). Mereka juga introspektif, otentik (Pawar, 2008), kreatif, efektif, komit, instruksi diri (self directive), lebih sensitif terhadap etika, dapat menangani atau menghadapi stress (Cunha & Rego, 2008), terinspirasi, inovatif dan bertanggung jawab (Izak, 2012).

Para teoritis dan praktisi spiritualitas organisasional sepakat bahwa spiritualitas mempengaruhi secara positif organisasi dan anggota-anggotanya. Spiritualitas organisasional menjadi solusi universal untuk permasalahan-permasalahan seperti absensi, motivasi rendah, dan etika (Izak, 2012)

Kepemimpinan Autentik UKM

Kepemimpinan autentik merupakan pola perilaku yang mendorong perilaku organisasional positif. Pemimpin autentik adalah pemimpin yang memiliki kesadaran sepenuhnya terhadap nilai-nilai personal yang dimiliki, pemimpin yang memproses informasi tentang dirinya secara seimbang dan obyektif, menjalin hubungan yang transparan dengan semua pemangku kepentingan, dan menginternalisasi perspektif moral. Kepemimpinan autentik sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan UKM, mengingat pemimpin autentik adalah pemimpin yang mengarahkan bawahannya dengan hubungan positif, membudayakan nilai-nilai moral positif dalam organisasinya, berperilaku autentik, mengarahkan pada terbentuknya iklim etika positif. Bawahan dari pemimpin autentik menunjukkan kondisi psikologis positif dan diejawantahkan dalam perilaku positif. Ketika pemilik bisnis merupakan pemimpin autentik bagi bawahannya maka bawahan termotivasi melakukan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja meningkat.

Jensen & Luthans (2006) menyebutkan bahwa terdapat kebutuhan pemimpin UKM (SMEs) yang memiliki kemampuan untuk menjadi model perilaku yang memberikan inspirasi kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan dan sekaligus memberikan penghargaan atas kinerja bawahan yang tinggi. Pemilik bisnis kecil menengah ketika berperan sebagai pemimpin autentik seharusnya memiliki kemampuan untuk mengembangkan kapasitas moral dalam menilai masalah, mengeksplorasi masalah tersebut dari berbagai sudut, dan mengidentifikasi cara-cara penyelesaian masalah dengan jujur dan tidak ambigu. Berikut adalah diskripsi

secara garis besar kepemimpinan autentik UKM di Kabupaten Banyumas (data dari sampel terpilih). Kepemimpinan autentik disini merupakan persepsi bawahan terhadap keautentikan pemimpin mereka.

Tabel: 7
Kepemimpinan Autentik

No.	Dimensi	Skor Rata-rata	Keterangan
1.	Kesadaran diri (self awareness)	4,08	Moderat
2.	Transparansi Relasional	3,43	Moderat
3.	Internalisasi nilai-nilai moral	4,78	Moderat
4.	Proses seimbang informasi dirinya	3,79	Moderat
Rata-rata		4,02	Moderat

Pemilik UKM Kabupaten Banyumas dari data sampel yang diperoleh sementara menunjukkan bahwa keautentikan dalam proses kepemimpinannya relatif moderat ketika dipersepsikan oleh bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa peluang pemimpin atau pemilik UKM untuk autentik sangat tinggi. Untuk itu lembaga pemerintah yang terkait dengan pengembangan UKM dapat melakukan atau membuat program pengembangan kepemimpinan autentik

KESIMPULAN

Terdapat benefit potensial yang sangat beragam dengan adanya spiritualitas dalam suatu organisasi. Manfaat untuk individu karyawan dalam organisasi mencakup pemenuhan dan keberartian (meaningfull) personal (Church et.al., 1994; Craigie, 1999), meningkatnya pemberdayaan dan penghargaan individual (Biberman & Whitty, 1997), kehidupan kerja yang lebih seimbang dan sehat (Craigie, 1999). Benefit atau manfaat untuk proses organisasional meningkat dengan adanya spiritual dalam organisasi, misal kreatifitas dan pengambilan keputusan (Biberman & Whitty, 1997; Craigie, 1999), timkerja dan konsensus (Biberman & Whitty, 1997; Levine, 1994) dan kemampuan untuk melakukan perubahan (Biberman & Whitty, 1999; Frost & Egri, 1994). Manfaat tersebut baik individual maupun organisasional tentunya mengarahkan pada peningkatan produktifitas dan kinerja organisasi (Craigie, 1999), dan pada akhirnya meningkatkan the bottom line (Craigie, 1999), serta memberikan manfaat bagi masyarakat dan lingkungan alam (Biberman & Whitty, 1997).

Spiritualitas organisasional juga mempunyai pengaruh terhadap frustasi karyawan terhadap organisasi (Kolodinsky et.al., 2008). Frustrasi karyawan terhadap organisasi mempunyai pengaruh pada perilaku kontraproduktif dan antisosial, mengarahkan pada perilaku agresi dan perilaku kerja negatif lainnya. Karyawan yang mempersepsikan organisasi mereka memiliki spiritualitas organisasional cenderung merasa tidak ada friksi dan merasa tidak frustrasi dalam bekerja. Hal ini karena, organisasi yang memiliki spiritualitas organisasional cenderung lebih partisipatif dan inklusif dalam pengambilan keputusan dan

penyebaran informasi, membantu karyawan merasa lebih diberdayakan dan penting, menekankan pada keterbukaan, dan berorientasi pada karyawan. Dengan demikian frustrasi karyawan terhadap organisasi menjadi berkurang atau hampir tidak ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura. A. 1986. *Social Foundation of Thought and Action: A Social Theory*. EnglewoodCliffs, NJ: Prentice Hall
- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). *Philosophical Foundations of Workplace Spirituality : A Critical Approach*, 575–600. doi:10.1007/s10551-007-9369-5
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114–129. doi:10.1016/j.cedpsych.2011.01.002
- Maltby J, Day L, & MacAskill A. 2007. *Personality, Individual Differences and Intellegences*. http://en.wikipedia.org/wiki/locus_of-control
- Pajares, F. 2009. Toward to positive Psychology of academic motivation: the role self efficacy belief. *Handbook of positive psychology in school*. New York: taylor & Francis. Retrieved from (<http://books.google.com/books?id=5qhjowlnQIEC>)
- Pujiastuti, Ratna. 2009. *Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan transformasional dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen (Studi Empiris pada Universitas Wijayakusuma Purwokerto)*. Thesis. Magister Sains UNSOED. Purwokerto
- Riyadiningsih, Hening. 2001. *Hubungan Kemampuan, Locus of Control, Orientasi Tujuan, dan Motivasi Berprestasi dengan Self Efficacy, dan Penetapan Tujuan dalam Rangka Memprediksi Kinerja Individual*. Thesis. Magister Sains, Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta
- Riyadiningsih, Hening; dan Pujiastuti, Ratna. 2006. *Kondisi Psikologis dan Karakteristik Pribadi Tipe Kepemimpinan Efektif (Studi pada Industri MANufaktur di Kabupaten Banyumas)*. Penelitian Tidak Dipublikasikan
- Riyadiningsih, Hening. 2010. *Peran Kondisi Psikologis dan Karakteristik Pribadi Dalam Pengembangan Kepemimpinan Efektif: Sebuah Tinjauan Konseptual*. Makalah Call for Paper STIE Stikubank. Semarang

Riyadiningsih, Hening. 2013. Identifikasi Kondisi Psikologis Anak Putus Sekolah (Studi Kasus Pada Anak Putus Sekolah Jenjang Pendidikan Sekolah Menengah / Sederajat Di Kabupaten Banyumas). Penelitian Atas Biaya Ditjen Dikti

Riyadiningsih, Hening. 2013. Kondisi Psikologis Anak Putus Sekolah. Makalah Call for Paper FE UNSOED Purwokerto

Rotter, J.B. 1990. Generalized Expentancies for Internal Versus External Locus of Control Of Reinforcement. Psychological Monographs, 80 Whole NO.69

Sekaran, Uma.1992.Research Method for Business: A Skill Building Approach. 2nd Edition. John Willey & SONS, Inc.New York

Wood, R.E., Bandura, A. & Bailey, T 1990. Mechanisms governing organizational performance in complex decision making environment. Organizational Behavior and human Decision Process, 46(2), 181- 201