

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Penelitian ilmiah perlu ditunjang dengan berbagai literatur sebagai landasan teori yang membangun konstruk penelitian, sehingga peneliti dapat menyusun kerangka pemikiran dan merumuskan hiotesis.

2.1.1 Konsep *Digital Religion*

Perkembangan teknologi digital, terutama internet membawa berbagai kemudahan bagi kehidupan manusia. Salah satu kemudahan yang dapat dirasakan adalah banyaknya orang yang berbagi mengenai pengetahuan agama, sehingga bagi orang-orang yang dalam masa pencarian jati diri keagamaannya dapat dengan mudah mendapatkannya meskipun informasi-informasi yang beredar dalam *platform* digital tidak semua dapat diverifikasi kebenarannya. Hal ini pun didukung dengan adanya globalisasi di mana budaya populer saring beririsan dengan kehidupan beragama (Kiamu dan Musa 2021:5). Fenomena orang-orang (*netizen*) yang menggunakan medium digital atau internet dalam rangka mencari, menyebarkan atau mengaktualisasikan nilai-nilai keagamaan memunculkan istilah yang disebut *digital religion*.

2.1.1.4 Definisi *Digital Religion*

Studi mengenai fenomena keberagamaan di internet mulai muncul pada tahun 1990-an dengan menggunakan istilah *cyber religion* yang dideskripsikan sebagai aktivitas keagamaan yang dibawa ke dalam lingkungan digital serta dampaknya terhadap ekspresi religiositas dan keyakinan (Campbell dan Evolvi 2020: 1). Selain menggunakan istilah *cyber religion* dan *digital religion*, kegiatan keagamaan di dunia maya juga menggunakan istilah lain seperti *virtual religion*, *religious digital*, *networked digital* (Campbell 2017: 16; Campbell dan Evolvi 2020: 2) maupun *digital theology* (Phillips, Schiefelbein-Guerrero, dan Kurlberg, 2019).

Aktivitas manusia saat ini bukan hanya sebatas di dunia nyata saja namun juga di dunia maya, termasuk dalam kegiatan beragama sehingga batasan antara dunia maya dan dunia nyata menjadi kabur dan berbaur (Siuda 2021: 1). *Digital religion* diartikan sebagai berbaurnya ranah nyata dan maya secara bersamaan sebagai akibat evolusi praktik keagamaan dalam dunia maya sehingga terdapat irisan antara kehidupan beragama di dunia nyata dan dunia maya yang membentuk ruang hibrid (Campbell dan Evolvi 2020: 2), dengan kata lain *digital religion* merupakan agama yang terbentuk dengan cara baru oleh media dan budaya digital (Helland 2013: 3). *Digital religion* dimaknai sebagai praktik keagamaan pada ranah digital termasuk studi mengenai perilaku religius (Oza, 2021: 3).

Penelitian *digital religion* berkembang seiring dengan kemajuan teknologi informasi dan internet, membagi perkembangan riset mengenai *digital religion* ke dalam 4 (empat) gelombang (Campbell, 2020). Pada gelombang pertama para peneliti banyak menggambarkan *digital religion* sebagai sebuah fenomena yang baru, mempelajari berbagai studi kasus dan terminologi yang digunakan (Phillips et al., 2019: 34). Gelombang kedua para peneliti mulai membahas *digital religion* dari aspek sejarah dan sosial. Internet sebagai sesuatu yang lekat dan tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan sehari-hari serta pengaruhnya terhadap kehidupan dunia nyata banyak dibahas secara teoritis pada perkembangan *digital religion* gelombang ketiga. Pada gelombang keempat, menggali lebih dalam mengenai perilaku keagamaan di dunia digital yang saling berkaitan dengan kehidupan nyata dan media apa saja yang digunakan serta pendalaman untuk mencari jawaban atas fenomena menggunakan berbagai alat teoritis dan metodologi. Gelombang perkembangan *digital religion* tersebut bukan berarti sebuah urutan historis namun gelombang tersebut saat ini terjadi secara bersamaan (Phillips et al., 2019: 36).

2.1.1.2 Media Sosial sebagai *Digital Religion*

Sebuah ide, ajaran mau pun pemahaman memerlukan alat atau medium untuk dapat dikenali, dipahami dan diterima oleh orang lain, begitu pun *digital religion* memerlukan media untuk dapat melakukan proses makna dari pihak yang memberikan dan menerima informasi (Campbell 2017: 19). Media sosial (*social media*) seperti Instagram, Youtube, Facebook dan

WhatsApp menjadi sarana saling bertukar informasi, belajar dan berbagi kegiatan mengenai ajaran agama Islam yang menjadi contoh *digital religion* dipraktikkan di tengah masyarakat Indonesia. Media sosial merupakan ruang interaktif berbasis teknologi untuk mengekspresikan berbagai ekspresi penggunaannya baik itu membuat, mencari, mengonsumsi maupun menyebarkan ide, gagasan maupun minat melalui jaringan dan komunitas virtual (Obar dan Wildman, 2015), secara sederhana dapat pula diartikan sebagai segala sesuatu yang berbasis daring dan dirancang untuk tujuan meningkatkan hubungan antar individu (Aichner et al., 2021). Jumlah pengguna internet di Indonesia menurut laporan dari *We Are Social* tahun 2020 mencapai lebih dari 200 juta jiwa dan lebih dari 170 jutanya merupakan pengguna media sosial dengan penggunaan rata-rata selama tiga jam per hari (We Are Social, 2021: 17). Internet memiliki berbagai pengaruh terhadap aspek kehidupan manusia, termasuk menghubungkan kembali dengan nilai-nilai spiritualitas dalam dunia yang semakin modern, dengan adanya teknologi dapat mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan sehari-hari (Oza, 2021).

Peranan media sosial terhadap kehidupan beragama memiliki efek bukan hanya pada kehidupan individu namun juga dalam kehidupan bernegara, seperti hasil kajian pemerintah Amerika Serikat yang menyoroti kebebasan beragama di Indonesia di mana dinamika yang terjadi banyak dipacu oleh berbagai unggahan di media sosial dan menjadikan media sosial

sebagai salah satu alat propaganda untuk menyebarkan keberagaman dan toleransi beragama (Freedom, 2021).

Media sosial pun memotret fenomena hijrah yang terjadi di masyarakat, unggahan bertema agama seperti video, *meme*, komentar maupun status sangat mudah ditemui. Terminologi hijrah sendiri saat ini mengalami pergeseran, arti hijrah yang awalnya berkaitan dengan makna historis berupa perpindahan dari satu tempat ke tempat lain, saat ini mengalami penyempitan makna menjadi ketakwaan individu dan bagaimana menampilkan identitas personal (Hasyim, 2022: 17).

Alasan seseorang memutuskan hijrah dapat disebabkan oleh beberapa dorongan, yang pertama karena adanya rasa ketidakpuasan dan kegelisahan atas praktik-praktik agama yang dilakukan sebelumnya, hal ini yang menggiring individu untuk lebih mudah menerima ajaran yang mengklaim sebagai ajaran Islam sesungguhnya (PPIM 2021: 8–9). Motivasi kedua karena adanya kejadian yang membuat individu trauma seperti pernah mengalami kejadian buruk yang mendorong individu untuk mencari pemecahan masalah alternatif dan mencari ketenangan batin. Alasan terakhir adalah, hijrah merupakan salah satu bentuk perlawanan terhadap kehidupan modern saat ini yang cenderung mendukung hedonisme.

Fenomena hijrah semakin berkembang di Indonesia dipicu karena semakin konservatifnya masyarakat terutama di kalangan kelas menengah, hijrah saat ini diartikan sebagai perubahan nilai-nilai spiritual yang dianut

oleh individu sehingga menjadi sosok yang lebih religius (PPIM, 2021). Fenomena hijrah sebagai ajang pencarian agama tidak bisa lepas dari internet dan media sosial sebagai alat penyebaran nilai-nilai agama Islam oleh individu maupun komunitas yang menggunakan media digital sebagai mediumnya (Fauzia dan Riyadi, 2020: 543). Fenomena hijrah yang terjadi pada saat ini lebih bertujuan pada kesalehan individu mulai dari niat dan tindakan yang berorientasi pada aspek moral serta spiritual (Setia dan Dilawati, 2021: 134–35). Media sosial mengambil peranan sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang islami di dunia digital (*Islamic Cyber Environment*) karena media sosial dianggap medium yang aman untuk dapat menyalurkan tren baru seperti gerakan hijrah untuk mengajak turut serta para pengikutnya dalam gerakan tersebut (Setia dan Dilawati, 2021: 136). Media sosial juga menghilangkan sekat geografis, sehingga memungkinkan individu untuk tidak perlu berkumpul secara fisik untuk melakukan kegiatan keagamaan (Novak et al., 2022: 3).

Internet sebagai ruang virtual tempat media sosial berada saat ini di Indonesia memiliki peranan penting dalam meningkatkan kadar praktik beribadah dan berdakwah serta memanfaatkannya untuk menyebarluaskan ajaran Islam dalam ruang publik dengan cara menyebarkan keberagaman atas penafsiran ajaran agama termasuk di dalamnya ajaran yang eksklusif dan konservatif (Nisa, 2018).

2.1.1.3 Pengukuran Media Sosial dalam *Digital Religion*

Media sosial telah menciptakan lingkungan islami di ruang digital, dengan adanya media sosial menjadi sebuah kemudahan bagi individu untuk mendapatkan konten-konten agama. Alasan penggunaan media sosial untuk kepentingan religius adalah untuk mengungkapkan keyakinan yang dimiliki individu dan mempengaruhi orang lain (Brubaker dan Haigh, 2017: 8). Pengukuran frekuensi dan intensitas penggunaan media sosial (Brubaker dan Haigh, 2017: 4–5) dapat diketahui melalui:

1. Motif, yakni skala untuk melihat motif apa yang melatarbelakangi penggunaan media sosial untuk mengakses konten religius;
2. Frekuensi dan intensitas, untuk melihat seberapa sering dan intens dalam mengakses konten religius pada media sosial;
3. Religiositas, untuk melihat kebiasaan beribadah serta sejauh mana keyakinan individu memberikan makna terhadap hidup dan pengambilan keputusan.

Motivasi lain yang muncul dalam penggunaan media sosial untuk tujuan keagamaan adalah karena 4 (empat) faktor didasarkan pada aspek pengukuran motivasi penggunaan media sosial adalah (Brubaker dan Haigh, 2017: 4–6):

1. *Ministering* (Pelayanan), dalam konteks melayani, media sosial lebih ditujukan untuk memberitahu orang lain atau pihak eksternal terkait keyakinan:

- Memberikan dukungan spiritual bagi orang lain;
 - Membagikan keyakinan secara daring;
 - Membagikan informasi yang berguna bagi orang lain;
 - Membagikan ayat suci, hadis, fatwa dan sebagainya;
 - Melayani yang ingin bertanya;
 - Memberitahu ajaran-ajaran agama;
 - Memberitahu orang lain tentang apa yang diyakini;
 - Menawarkan bantuan spiritual;
 - Mengajak orang lain;
 - Menyajikan informasi terkait keyakinan yang dianut;
 - Memberikan panduan;
 - Meningkatkan keimanan dan ketakwaan orang lain.
2. *Spirituality Enlightenment* (Pencerahan Spiritual), konten-konten agama yang secara aktif diakses oleh individu memberikan pencerahan spiritual dan meningkatkan hubungan spiritual dengan Tuhan. Informasi yang diakses membuat individu:
- Belajar tentang Tuhan;
 - Mengalami peningkatan kadar spiritual;
 - Sarana mendekatkan diri dengan Tuhan;
 - Pencerahan spiritual;
 - Meningkatkan keimanan dan ketakwaan diri;
 - Belajar mengenai kitab suci.

3. *Faith Based Information* (Informasi Berbasis Keyakinan), media sosial sebagai tempat mencari informasi keagamaan:
 - Kegiatan atau *event* keagamaan
 - Produk-produk keagamaan
 - Mengakses informasi keagamaan
4. *Relaxing Entertainment* (Hiburan), media sosial sebagai tempat untuk mencari konten agama yang menghibur:
 - Melepas penat/lelah
 - Membuat terhibur
 - Membuat santai

2.1.2 Konsep Spiritualitas

Spiritualitas acapkali disejajarkan dengan religiositas, hal ini pun terjadi dalam ranah penelitian, para peneliti memiliki berbagai tafsir mengenai batasan antara spiritualitas dan religiositas. Penyejajaran (*juxtaposition*) tersebut terdiri dari beberapa perspektif, dalam *Handbook of Faith dan Spirituality in the Workplace* menjabarkan bahwa perspektif mengenai spiritualitas dan religiositas yang terjadi di antara peneliti di antaranya *mutually exclusive* yakni spiritualitas terpisah dari religiositas, perspektif *overlapping*, di mana peneliti setuju bahwa memisahkan spiritualitas dan religiositas di tempat kerja merupakan sesuatu yang naif dan tidak efektif (Kelly Phipps dan Margaret Benefiel, 2013: 33). Perspektif selanjutnya yakni *synonymous* di mana peneliti melihat bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara spiritualitas dan religiositas.

Perspektif *religion as a subset of spirituality* menyatakan bahwa spiritualitas merupakan konstruk yang luas dan agama merupakan salah satu bentuk ekspresi dari spiritualitas. Perspektif yang selanjutnya adalah *spirituality as a subset of religiosity*, di mana peneliti melihat agama sebagai bagian dari spiritualitas. Perbedaan perspektif ini merupakan hal yang tak terhindarkan dalam sebuah penelitian dalam menyelesaikan suatu masalah, alih-alih melihat beragamnya perspektif sebagai tanda sebuah gangguan (*a sign of disorder*), para peneliti dapat melihatnya sebagai cara melegitimasi kebutuhan penelitian sesuai dengan konteksnya masing-masing (Neal, 2013: 36).

Penulis dalam penelitian kali ini akan mengambil perspektif bahwa *spirituality as a subset of religiosity*, spiritualitas merupakan bagian dari religiositas atau bagian dari suatu agama (Sastrodihardjo dan Suraji, 2020: 150). Hal ini sesuai dengan konteks spiritualitas yang terjadi di Indonesia saat ini, di mana spiritualitas muncul dan berkembang dari ajaran agama yang dianut oleh pemeluknya. Selain itu, istilah spiritualitas saat ini digunakan di Indonesia sebagai istilah untuk mengungkapkan ekspresi batin keberagamaan (*inner religious expression*) (A Muttaqin, 2012: 23).

Asal spiritual berasal dari kata Latin "*Spiritus*" yang memiliki arti nafas dan kata kerja "*Spirare*" yang berarti bernafas, spiritualitas memiliki makna hidup atau yang menghidupkan, karena yang memiliki nafas hanyalah makhluk yang hidup (Marques, 2019a: 46). Spiritualitas juga diartikan sebagai sukma, semangat, ruh, bersifat kejiwaan (batin) dan memiliki

hubungan dengan hal yang bersifat non-material atau transenden (Sastrodihardjo dan Suraji, 2020: 141). Ruh berbeda dengan pikiran atau “*mind*” yang merupakan hasil dari olah pikir otak (Zsolnai, 2011: 6).

Spiritualitas terdiri dari unsur perasaan, pikiran, pengalaman, dan perilaku yang berasal dari pencarian akan sesuatu yang sakral, yang dapat dicirikan sebagai entitas, objek, kebenaran atau realitas (Hill, 2019: 4). Spiritualitas secara historis berasal dari agama, Stamp dalam *Spirituality dan Leadership Praxis* mendefinisikan spiritualitas sebagai sebuah kesadaran individu akan rasa keterhubungan yang ada di antara kehidupan batin dan dunia (Korac-Kakabadse dan Kouzmin, 2002: 165). Spiritualitas juga berhubungan dengan makna hidup yang bersifat transenden yang mungkin muncul dari kebiasaan agama formal tertentu maupun tidak (Huguelet dan Koenig, 2009: 6).

Spiritualitas merupakan sumber kebajikan yang tercermin dalam nilai yang dianut dan perilaku humanis serta berorientasi pada kinerja. mengartikan spiritualitas sebagai nilai-nilai yang meliputi empati, kasih sayang, kerendahan hati, semangat, pemberdayaan, dan cinta; serta inspirasi, kreativitas, dan imajinasi (Guillory, 2019: 33).

Minat terhadap penelitian dan penerapan spiritualitas saat ini semakin berkembang, hal ini dikarenakan (Robbins dan Judge, 2017: 449):

1. Tindakan spiritualitas menjadi alat penyeimbang bagi hidup yang semakin penuh tekanan, bergejolak dan penuh stres. Kehidupan saat ini seperti,

munculnya teknologi baru yang justru menciptakan jarak antar manusia, sehingga meningkatkan kebutuhan akan rasa keterlibatan dan koneksi satu sama lain;

2. Agama formal yang ada bagi sebagian orang tidak memiliki pengaruh terhadap kehidupan mereka. Sehingga mereka terus mencoba mencari pengganti akan kurangnya keimanan dan bagaimana cara memenuhi kehampaan;
3. Tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi, namun pada akhirnya mereka mempertanyakan makna dari pekerjaan itu sendiri bagi kehidupan mereka;
4. Semakin banyak yang menginginkan untuk mengintegrasikan nilai-nilai kehidupan pribadi yang dianut dengan pekerjaan atau kehidupan profesional mereka.

Semakin banyak orang menyadari bahwa semakin mengejar materi, semakin mereka merasa tak terpenuhi. Ketika kita melibatkan iman dan nilai-nilai spiritualitas dalam segala aspek kehidupan termasuk dalam bekerja semua hal tampak lebih baik (Neal, 2013: 3). Spiritualitas merupakan sesuatu yang bersifat transpersonal, spiritualitas biasanya terdiri dari unsur-unsur (Sastrodiharjo dan Suraji, 2020: 150):

1. Berhubungan dengan sesuatu yang tidak diketahui/tidak pasti;
2. Bertujuan untuk menemukan arti dan tujuan hidup;
3. Menyadari akan kemampuan untuk menggunakan sumber daya yang ada dan kekuatan dari dalam diri sendiri;

4. Memiliki perasaan keterkaitan dengan diri sendiri dan dengan sesuatu yang maha tinggi.

2.1.2.1 Konsep Spiritualitas Islam

Spirituality dan *religion* dalam konteks kehidupan di Indonesia memiliki hubungan yang erat dan bukan suatu hal yang berlawanan, kecenderungan terhadap perbedaan konsep spiritualitas dan religiositas terjadi di dunia barat, di mana kehidupan spiritualitas berkembang sebagai respons terhadap kegersangan kehidupan (Ahmad Muttaqin, 2012: 48). Maka dalam kaitan dengan penelitian ini, spiritualitas mengambil perspektif dari agama Islam.

Islam dalam bahasa Arab berasal dari kata *salam*, yang berarti kedamaian dan keselamatan (Faseruk dan Hossain, 2017: 2). Makna agama Islam, yakni berserah diri kepada Tuhan (V. Kinjerski, 2013: 104). Dalam agama Islam semua aspek diatur tanpa terkecuali, agama menjadi “*complete code of life*” (Ahmad dan Khan, 2016: 830), nilai-nilai etika dan moral didahulukan dan di mana keseimbangan hidup antara aspek materialistis dan spiritualitas bersumber dari kitab suci Al Quran dan Sunah. Bagi seorang muslim akan sangat sulit untuk memisahkan nilai-nilai spiritual tanpa nilai-nilai religiositas atau praktik ibadah. Dalam Islam, jika seseorang ingin menjadi spiritual, maka secara otomatis secara bawaan akan religius (Faseruk dan Hossain, 2017: 2). Praktik ibadah menjadi bagian yang terintegrasi dan hubungan individu dengan Allah merupakan hal utama dalam spiritualitas

Islam dan dilain pihak, tanpa spiritualitas agama hanya menjadi rutinitas tanpa makna saja (Ahmad, 2016: 830).

Spiritualitas berasal dari kata spirit dalam Islam diekspresikan dalam kata *Lathifah Rabbaniyah Ruhaniyyah* sesuatu yang “halus” dan menjadi kodrat manusia di mana dapat merasakan, mengetahui, dan memahami hakikat manusia (Adawiyah dan Pramuka, 2017: 883). Secara istilah spiritualitas merujuk pada sesuatu yang berkaitan dengan dunia ruh dan erat kaitannya dengan kedekatan Ilahi, memiliki batin dan interioritas yakni sesuatu yang ada dalam pikiran dan karakter individu (Nasr, 2008: 23). Inti dari ajaran agama Islam terdiri atas keyakinan dibarengi dengan melaksanakan ritual ibadah, perilaku kehidupan sehari-hari dan pengetahuan yang dihayati dalam spiritualitas, cara kita berhubungan dengan Allah, dengan sesama, alam, dan diri sendiri (Bonab, 2013: 78).

Spiritualitas konteks barat dapat diartikulasikan dalam ajaran Islam sebagai hal-hal yang berkaitan dengan batin, kebenaran dan alam semesta, makna, status, rahmat ilahi, konsep kesempurnaan moral, keindahan, jiwa dan zikir kepada Tuhan (Kurniady *et. al.*, 2021: 4). Spiritualitas dalam Islam tercermin dalam Lima Rukun Islam, di mana ketaatan merupakan cara atau jalan untuk mencapai spiritualitas (Faseruk dan Hossain, 2017: 3). Rukun Islam terdiri dari syahadat sebagai bentuk kesetiaan atau pernyataan keimanan bahwa hanya ada satu Tuhan yakni Allah dan Muhammad SAW adalah utusan Tuhan; Salat lima waktu; Zakat atau pemberian wajib melalui amal; puasa di bulan Ramadhan; dan haji atau ziarah ke Mekah.

Spiritualitas Islam mengacu pada iman, tindakan dan perilaku yang selaras dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam (Bhatti, 2015: 408). Manifestasi spiritualitas dalam Islam diwujudkan dalam meyakini akan keesaan Allah, ibadah, tobat, dan mengingat Allah (*Dzikirullah*) dengan kesadaran dan tanpa paksaan, sehingga mendekatkan orang-orang beriman kepada Allah (Bhatti, 2016: 409). Spiritualitas merupakan konsep yang tertanam pada ketaatan dalam melaksanakan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, atau apa yang disebut dengan takwa (Mohammed Kamil, Ali Hussain, dan Sulaiman, 2011: 168). Seseorang yang taat kepada Allah, harus meyakini bahwa Allah itu ada, selanjutnya setelah mengimani keberadaannya maka harus mengetahui sifat-sifat-Nya. Sifat tentang keesaan Allah (Tauhid) dan hanya Allah yang maha pencipta, maha kuasa dan pemelihara alam semesta (Adawiyah dan Pramuka, 2017: 882).

Selanjutnya setelah tertanam tauhid dan keimanan, maka seorang muslim harus mewujudkannya dalam bentuk ibadah. Karena esensi akan tugas manusia kepada Allah adalah ibadah seperti yang termuat dalam ayat di bawah ini:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: “Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku.” (QS Adz Dzariyat: 56)

Untuk melaksanakan ibadah tersebut, umat Islam harus berpegangan kepada dua tuntunan pokok yakni Al Quran dan Hadis. Al Quran merupakan

sekumpulan wahyu yang merupakan sumber dari semua spiritualitas Islam dan merupakan firman yang dimanifestasikan dalam bahasa manusia (Nasr, 2013: 20). Sedangkan hadis merupakan perkataan dan tindakan Nabi Muhammad SAW yang telah disusun secara historis dan diverifikasi melalui rantai periwayat (Adawiyah dan Pramuka, 2017: 888).

2.1.2.2 Konsep Spiritualitas di Tempat Kerja

Ketertarikan terhadap isu spiritualitas di tempat kerja dapat dilihat dari penelitian terdahulu yang menggambarkan tren di Amerika Serikat, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkembang di masyarakat (Ashmos dan Duchon, 2000: 133). Pertama, pemutusan hubungan kerja, reorganisasi, perampangan organisasi yang terjadi pada masa lalu menyebabkan demoralisasi. Tren kedua, tempat kerja menjadi tempat utama untuk saling terkoneksi di tengah menurunnya hubungan antar tetangga, keluarga dan masyarakat. Faktor ketiga, adanya peningkatan ketertarikan terhadap budaya-budaya timur, seperti yoga, Buddhisme dan konfusiusme. Faktor yang terakhir adalah adanya minat untuk merenungkan makna hidup, terutama generasi *baby boomer* yang telah berumur dan menghadapi kematian. Faktor yang terakhir, tekanan persaingan global yang menyebabkan para pemimpin organisasi menyadari bahwa karyawan butuh untuk lebih bisa mengekspresikan kreativitas di tempat kerja.

Pendefinisian spiritualitas di tempat kerja juga memiliki berbagai artikulasi oleh para peneliti, meskipun makna yang disampaikan memiliki poin yang sama, spiritualitas di tempat kerja ibarat kita ingin menangkap

malaikat, sesuatu yang halus, memiliki keindahan namun juga membingungkan (Laabs dalam Fahri Karakas, 2010: 91). Kinjerski dalam *Handbook of Faith dan Spirituality in The Workplace: Emerging Research and Practice* menyampaikan bahwa spiritualitas di tempat kerja dalam penggunaannya sering pula menggunakan istilah *spirit at work*, *spirituality at work*, *organizational spirituality*, *workplace spirituality*, dan *spirituality in the workplace* maupun istilah-istilah lain yang mempunyai makna yang sama (Kinjerski, 2013: 384). Terdapat lebih dari tujuh puluh definisi mengenai spiritualitas di tempat kerja, namun mayoritas sepakat spiritualitas di tempat kerja memiliki inti keterhubungan dengan pekerjaan, totalitas terhadap pekerjaan (bukan hanya hadir secara fisik) dan memperhatikan aspek etika dan moral (Klenke dalam Mohd Ali, Shohib, dan Ibrahim, 2022: 3).

Secara garis besar, peneliti terbagi menjadi dua untuk mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja, yang pertama adalah mendefinisikannya sebagai nilai-nilai yang terbentuk dari nilai-nilai kemanusiaan dan fenomena psikologi sedangkan grup yang kedua, menganggap spiritualitas di tempat kerja pada dasarnya merupakan fenomena dari sebuah agama (Shinde, Nelson, dan Shinde, 2018: 2). Lebih jauh, para peneliti mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sesuai dengan konteks dan perspektif masing-masing.

Spiritualitas bukan hanya mengenai nilai-nilai yang dipegang oleh individu, namun juga dapat memengaruhi perilaku yang berkaitan dengan

dunia kerja. Untuk melihat pengaruhnya dapat dilihat dari empat tema berikut ini (McGhee, 2017: 165–170).

1. *Being other oriented*

Meskipun spiritualitas merupakan ranah pribadi, namun hal ini justru menyadarkan individu merupakan bagian yang lebih besar, yakni masyarakat dan membuatnya ingin membangun suatu hubungan yang tulus.

2. *Being guided*

Spiritualitas menjadi “kompas moral” dengan cara membimbing perilaku dan di lain sisi juga melakukan pelarangan, penyesuaian dan menghentikan tindakan yang tidak sejalan dengan nilai-nilai spiritualitas.

3. *Being authentic*

Dalam menerapkan spiritualitas, perlu keautentikan diri, menjadi otentik adalah tentang melakukan sesuatu dengan penuh makna dan bertanggungjawab atas segala pilihan dan tindakan.

4. *Being well*

Spiritualitas merupakan pengembangan proses menuju tujuan akhir yang positif, seperti merasakan pemenuhan diri, harapan atas tindakan beserta konsekuensi. Perasaan positif tersebut menjadikan lebih percaya diri dan termotivasi untuk mencapai tujuan diri.

Adanya keterlibatan spiritualitas dalam lingkup tempat kerja menjadikan individu melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang lebih besar, pekerjaan merupakan sebuah panggilan, bukan hanya sekedar mencapai

target atau tujuan, namun juga nilai-nilai integritas dan tanggung jawab (Marques, 2019b: 49). Spiritualitas di tempat kerja juga menjadi sarana untuk proses rekonsiliasi diri atau memulihkan hubungan dengan cara membuat makna serta bagaimana individu melihat tempat kerjanya sebagai tempat yang cocok untuk mengekspresikan nilai spiritualitas dan panggilan jiwanya (Palframan, 2019).

Spiritualitas di tempat kerja tidak dapat dilepaskan dari aspek religiositas, karena salah satu dari sumber agama adalah spiritualitas yang membuat sebuah agama menjadi hidup, yang membuat pemeluknya tidak hanya sebatas menjalani ritual semata (Sastrodihardjo dan Suraji, 2020: 150). Membahas isu-isu spiritualitas di tempat kerja bukan merupakan hal yang tabu dilakukan di negara yang mayoritas penduduknya beragama seperti Indonesia. Berbeda hal di negara yang lebih liberal dan sekuler, membahas isu spiritualitas atau mengungkapkan jati diri spiritualitas seseorang merupakan hal yang tabu dan berisiko (Crossman, 2015: 772)

Memahami tentang spiritualitas di tempat kerja menurut Fox dapat dimulai dengan mengakui bahwa kehidupan manusia terdiri dari kehidupan *inner* (batin) dan *outer life*, memupuk kehidupan batin dapat menuju kehidupan yang lebih bermakna serta membuat kehidupan di luar batin menjadi lebih produktif (Tourish dan Tourish, 2010: 135). Duchon dan Plowman (2005: 4) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja:

“Recognition that employees have an inner life which nourishes and is nourished by meaningful work taking place in the context of a community.”

Hal ini dapat dipahami bahwa manusia di mana pun dia berada tidak dapat dilepaskan dari kehidupan batinnya, termasuk ketika berada di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja tidak terlepas dari tema makna (*meaning*) dan kepemilikan (*belonging*) (Ashmos dan Duchon, 2005: 811). Pertama, spiritualitas di tempat kerja berarti mengakui bahwa pekerja adalah makhluk spiritual; mereka memiliki kehidupan batin di mana kebutuhan akan makna dipenuhi. Kedua, spiritualitas di tempat kerja lebih dari sekedar sifat batin pekerja, tetapi juga tentang apa yang disebut sebagai kebutuhan untuk memiliki, untuk menjadi bagian dari komunitas. Terakhir, bahwa pekerjaan yang bermakna di tempat kerja akan bisa memenuhi kebutuhan seseorang akan makna. Mengakui spiritualitas di tempat kerja berarti melihat organisasi dihuni oleh orang-orang yang memiliki pikiran dan jiwa serta percaya bahwa pengembangan jiwa sama pentingnya dengan pengembangan pikiran.

Spiritualitas di tempat kerja merupakan pengalaman akan hal keterkaitan dan rasa percaya di antara mereka yang terlibat dalam proses kerja, yang ditimbulkan oleh niat baik individu; mengarah pada penciptaan kolektif sebuah budaya motivasi organisasi yang dilambangkan dengan adanya timbal balik dan solidaritas; serta menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan (Marques, 2019: 9). Spiritualitas di tempat kerja dapat digambarkan sebagai upaya untuk menemukan tujuan akhir dan makna hidup seseorang yang memungkinkan individu untuk menyelaraskan keyakinan dan

nilai-nilai mereka dengan nilai-nilai organisasi mereka, melalui pengembangan hubungan yang kuat satu sama lain di tempat kerja mereka, dan pengalaman dengan kekuatan tertinggi (Fares dan Noordin, 2016: 30).

Penelitian tentang spiritualitas di tempat kerja dapat dilihat dari beberapa sudut pandang tergantung fokus yang digunakan, spiritualitas di tempat kerja dapat dilihat dari aspek pengalaman spiritual individu di tempat kerjanya, selain itu dapat juga dilihat sebagai cara perusahaan dalam memfasilitasi spiritualitas bagi pekerjanya (Pawar, 2009: 377). Cara pandang ketiga yakni hubungan timbal balik antara spiritualitas individu karyawan dengan fitur-fitur yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan Kolodinsky, konsep penelitian spiritualitas di tempat kerja yang paling dasar dan individual dapat dilihat sebagai penggabungan dari nilai-nilai dan cita-cita spiritual seseorang dalam lingkungan kerja (2008: 466–467). Konseptualisasi ini merupakan apa yang disebut sebagai “spiritualitas pribadi” yakni nilai-nilai pribadi individu yang dibawa ke tempat kerja dan bagaimana nilai-nilai tersebut memengaruhi perilaku pekerja, interpretasi, dan tanggapan terhadap peristiwa yang berhubungan dengan pekerjaan. Spiritualitas di tempat kerja juga dapat dilihat secara makro sebagai suatu iklim atau budaya spiritual organisasi yang mencerminkan persepsi individu tentang nilai-nilai spiritual yang telah diatur oleh organisasi dan hal ini dapat berdampak pada sikap kerja, keyakinan, kepuasan, dan pribadi kapasitas untuk memenuhi tantangan kerja. Konsep yang ketiga merupakan interaksi antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai spiritual organisasi.

Spiritualitas di tempat kerja dari sudut pandang individu, organisasi maupun interaksi keduanya (Kinjerski dan Skrypnek, 2004: 28–29). Sudut pandang pertama adalah dari sudut pandang individu, di mana perspektif ini fokus melihat pengalaman spiritual individu di organisasi. Spiritualitas di tempat kerja merupakan pengalaman individu untuk mencari makna dan tujuan dalam pekerjaannya dan dapat mengekspresikan diri seutuhnya di tempat kerja. Sedangkan apabila dilihat dari sisi organisasi, spiritualitas di tempat kerja dapat dilihat sebagai cara bagaimana organisasi dapat memfasilitasi spiritualitas individunya seperti mengembangkan kultur organisasi. Perspektif yang ketiga merupakan gabungan dari dua perspektif sebelumnya, spiritualitas di tempat kerja dilihat sebagai hubungan yang saling memelihara antara pengalaman spiritual individu dengan fitur yang disediakan oleh organisasi.

Spiritualitas di tempat kerja juga merupakan proses pencarian makna dalam pekerjaan mereka, pernyataan tentang pencarian makna ini sering kali muncul pada orang-orang yang memutuskan keluar dari pekerjaannya untuk memperkaya kehidupan spiritual (Jeffery D. Houghton, Neck, dan Krishnakumar, 2016: 3), pertanyaan-pertanyaan yang kerap muncul seperti:

- Mengapa saya mengerjakan pekerjaan ini?
- Apa makna dari pekerjaan yang sedang saya lakukan?
- Akan membawa ke mana pekerjaan saya ini?
- Adakah alasan untuk saya tetap berada di perusahaan ini?

Membangun spiritualitas di tempat kerja memerlukan berbagai aspek, pilar utama dalam spiritualitas di tempat kerja terdiri dari 4 (empat) aspek (Burack dalam Marques, 2019: 10).

1. Kepemimpinan dan organisasi: menunjukkan kepedulian terhadap karyawan, menghormati orang lain, konsistensi dalam tindakan dan ditunjukkan dalam kecerdasan.
2. Karyawan: peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang berkelanjutan, kemampuan beradaptasi, dan kinerja berkelanjutan yang tinggi
3. Eksternal (konstituen strategis): kualitas, konsistensi, kesadaran, dan anggota masyarakat yang bertanggung jawab
4. Saling percaya dan berbagi tanggung jawab untuk keuntungan bersama.

Houghton dalam penelitiannya mengategorikan definisi spiritualitas di tempat kerja dari penelitian sebelumnya ke dalam tiga komponen utama yakni *inner life*, *meaningful work*, *sense of community* (Houghton *et al.*, 2016:

4). Individu yang bekerja di perusahaan atau organisasi bukan hanya memiliki kebutuhan fisik dan emosional saja, namun juga memiliki kebutuhan batiniah (*inner life*), selain itu individu juga memiliki tujuan bukan hanya mencari materi namun mencari makna yang lebih dalam dari pekerjaannya dan keselarasan dengan nilai-nilai yang dianutnya. Sebagai makhluk sosial, individu juga membutuhkan rasa terhubung dengan rekan kerjanya dan menjadi bagian dari komunitas pekerjaannya.

2.1.2.3 Dimensi Spiritualitas Di Tempat Kerja

Konsep spiritualitas di tempat kerja dari perspektif peneliti barat lebih banyak menekankan pada nilai-nilai humanisme dan adanya pemisahan dengan nilai atau ajaran agama atau sistem kepercayaan tertentu, meyakini bahwa karyawan merupakan makhluk spiritual yang jiwanya perlu dipupuk di tempat kerja dan bagaimana mereka mengalami pengalaman mencari makna dan tujuan serta keterhubungan satu sama lain dan dengan komunitas tempat mereka bekerja (Ashmos dan Duchon, 2000: 135). Ashmos dan Duchon mengembangkan dimensi spiritualitas di tempat kerja menjadi tiga hal. Dimensi pertama adalah *Inner Life* atau kehidupan batin, bahwa adanya kesadaran selain memiliki kehidupan fisik namun juga kehidupan batin yang perlu dipupuk sama perlunya seperti mengembangkan pikiran. Dimensi kedua adalah *Meaning dan Purpose at Work*, karyawan ingin terlibat dalam pekerjaan yang memberikan makna kepada mereka. Dimensi terakhir, *A Sense of Connection dan Community*, bukan hanya sekedar mengekspresikan kehidupan batin namun juga bagaimana bisa terkoneksi dengan anggota organisasi lainnya.

Negara-negara di Asia termasuk Indonesia memiliki konstruksi kehidupan yang berbeda di banding negara barat yang cenderung sekuler, berangkat dari hal ini dikembangkan dimensi spiritualitas di tempat kerja yang dipengaruhi nilai-nilai agama Budha yang terdiri dari (Ashmos dan Petchsawang, 2009: 461):

1. *Connection*

Setiap orang yang berada di dalam organisasi merasa terhubung satu sama lain dan dapat mengidentifikasi diri terhadap tujuan komunitas

2. *Compassion*

Memiliki belas kasih yakni kesadaran yang mendalam dan memiliki simpati terhadap orang lain dan adanya keinginan untuk meringankan beban orang lain.

3. *Mindfulness*

Hadir secara penuh, bukan hanya sekedar fisik, namun juga kesadaran jiwa pada setiap tindakan dari waktu ke waktu, tidak memikirkan hal lain atau terganggu pikiran lainnya

4. *Meaningful Work*

Seseorang merasakan bahwa pekerjaan merupakan bagian yang penting dari hidupnya sehingga hal ini dapat membawa kegembiraan dan energi di tempat kerja

5. *Transendence*

Terhubung dengan sesuatu yang lebih besar yang dapat dideskripsikan seperti pengalaman mistis, adanya energi positif, “keadaan energi atau vitalitas positif, rasa kesempurnaan, transenden, serta pengalaman yang menggembirakan dan merasakan kebahagiaan.

Black Ashforth dari Arizona State University dan Michael Pratt dari University of Illinois dalam *Organizational Behavior* mengusulkan dimensi dari spiritualitas di tempat kerja di mana apabila tiga dimensi tersebut dikejar

bersama akan mengarah pada koneksi, koherensi dan kelengkapan (Smith, Yellowley, dan McLachlan, 2017: 484). Ketiga dimensi tersebut yakni:

1. *Transcendence of self*: terkoneksi dengan sesuatu yang lebih besar dibandingkan dengan dirinya sendiri dan mencakup orang lain serta hal lainnya
2. *Holism dan harmony*: integrasi diri sedemikian rupa sehingga menginformasikan perilaku seseorang
3. *Growth*: pengembangan diri, aktualisasi diri dan pencapaian atas harapan serta potensi diri

Sementara itu Milliman (2003: 429) membuat dimensi spiritualitas berdasarkan teori dari Ashmos dan Duchon sebagai berikut.

1. *Meaningful work*

Memiliki makna dan tujuan yang mendalam merupakan aspek yang fundamental dalam spiritualitas di tempat kerja. Hal ini memperlihatkan spiritualitas di tempat kerja pada level perorangan dan interaksinya dengan pekerjaan mereka sehari-hari. Keinginan untuk terlibat dalam kegiatan yang memberi makna lebih besar pada hidupnya dan kehidupan orang lain merupakan motivasi dan panggilan jiwa untuk mengekspresikan spiritualitas di tempat kerja. Bekerja bukan mencari hal yang hanya bersifat menarik dan menantang saja, namun mencari makna dan tujuan yang lebih dalam, mewujudkan impian, mengungkapkan kebutuhan hidup batin. Indikator bahwa individu memiliki makna pada pekerjaannya adalah individu

menikmati pekerjaannya, individu merasa berenergi dengan pekerjaannya, dan pekerjaan yang dilakoninya memberikan makna dan tujuan secara pribadi.

2. Community

Dimensi pada tingkat komunitas atau kelompok membahas tentang interaksi individu dengan anggota organisasi lainnya. Individu akan berhubungan dengan rekan kerjanya dan hal ini melibatkannya pada komunitas di perusahaan atau organisasi tempatnya berada, kehidupan batin individu akan terkoneksi dengan anggota lainnya. Tingkat spiritualitas ini melibatkan mental, emosional, dan spiritual.

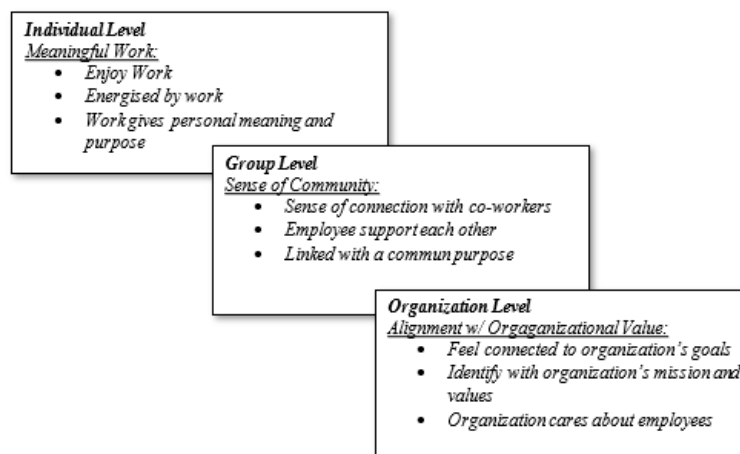
Inti dari komunitas adalah melibatkan rasa hubungan yang lebih dalam di antara orang-orang, termasuk dukungan, kebebasan berekspresi, dan kepedulian yang tulus. Hal ini dapat dilihat dari indikator perasaan keterhubungan individu dengan rekan kerjanya, semua karyawan saling mendukung satu sama lain dan terhubung dengan tujuan yang berlaku pada umumnya.

3. Alignment with Organizational Values

Aspek ketiga dari spiritualitas di tempat kerja adalah ketika individu mengalami rasa keselarasan yang kuat antara nilai-nilai personal dengan misi dan tujuan organisasi. Dimensi ini memperlihatkan bahwa tujuan individu lebih besar dibandingkan dengan tujuan organisasi dan meyakini bahwa

dirinya harus memberikan kontribusi bukan hanya untuk perusahaan tapi juga untuk orang lain dan masyarakat.

Hal ini juga memperlihatkan tingkat kepercayaan individu terhadap semua warga organisasi apakah mereka memiliki nilai-nilai yang sesuai atau tidak serta adanya keinginan dari individu bahwa organisasi pun harus memiliki etika atau integritas yang tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih besar daripada perusahaan pada umumnya. Indikator dari dimensi dapat dilihat dari individu merasa terhubung dengan tujuan organisasi, individu dapat mengidentifikasi misi dan tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan serta adanya kepedulian organisasi pada individu.

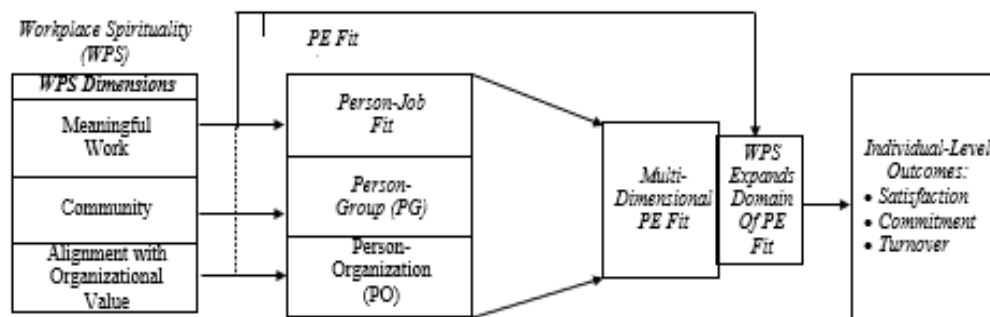


Sumber: (John Milliman, Czaplewski, dan Ferguson, 2003:

Gambar 2. 1
Workplace spirituality dan employee work attitudes: An exploratory empirical assessment

Implikasi penerapan spiritualitas di tempat kerja di atas memiliki kesamaan dengan teori *Person-Environment Fit (P-E Fit)* (Milliman, 2017: 1–12). Teori ini mengakomodasi tiga hal yakni bagaimana salah satu pihak menyediakan apa yang dibutuhkan oleh pihak lain, masing-masing pihak

memiliki karakteristik mendasar yang sama dan terakhir merupakan kombinasi keduanya. Kesamaan kedua teori dapat dilihat dari elemen kunci yang melibatkan tingkat analisis yang sama, yakni pada level individu (*Person-Job Fit*), pada level grup (*Person-Group Fit*), dan yang terakhir pada level organisasi yakni nilai-nilai individu penting untuk selaras dengan nilai organisasi (*Person-Organization Fit*).



Sumber: (J Milliman, 2017: 8)

Gambar 2. 2
How Workplace Spirituality (WPS) informs the model of Multidimensional Person-Environment (PE) Fit.

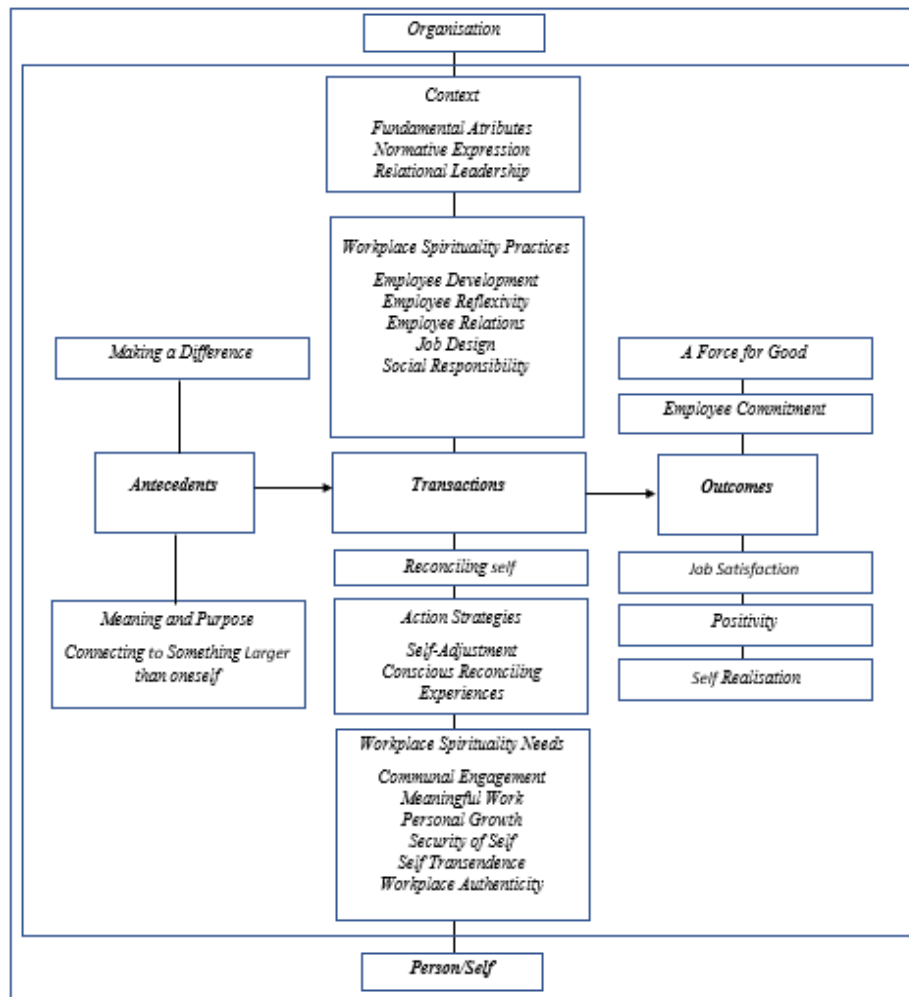
Sejalan dengan Milliman yang melihat implikasi spiritualitas di tempat kerja pada level organisasi harus ada keselarasan nilai yang dianut oleh individu dengan organisasi (*Person-Organization Fit*). Pendekatan *P-O Fit* sendiri merupakan pendekatan yang melihat kesesuaian antara individu dengan organisasi, ketika ada kecocokan yang kuat antara nilai-nilai yang dianut oleh individu dan persepsi mereka terhadap nilai-nilai spiritual organisasi, maka hasil sikap yang lebih positif yang akan dihasilkan (Kolodinsky, 2008: 467). Milliman melihat dimensi *P-E Fit* dapat

memberikan kontribusi terhadap teori spiritualitas di tempat kerja karena memiliki kecocokan sehingga dapat diintegrasikan. Adanya keselarasan antar nilai spiritual individu dengan organisasi akan menumbuhkan kelekatan yang lebih tinggi dan memiliki sikap yang lebih baik terhadap pekerjaan dan organisasi.

Individu lebih memilih untuk bekerja pada perusahaan yang memenuhi atau sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya termasuk nilai spiritualitas, ketika ada perbedaan atau ketidaksesuaian maka individu tersebut dapat melakukan tindakan-tindakan yang menyimpang (*deviant behavior*) seperti menentang perusahaan, tindakan merusak maupun meninggalkan perusahaan (Düşmezkalender, 2021: 1).

Proses *P-O* dalam kerangka spiritualitas di tempat kerja terjadi, dimulai dari adanya anteseden, faktor-faktor yang mengarahkan baik itu individu maupun organisasi untuk mencari dan mendorong spiritualitas di tempat kerja (Palframan, 2019: 6). Ketika individu menemukan nilai spiritualitasnya masing-masing, maka terjadi interaksi untuk dapat saling memenuhi kebutuhannya, dalam model ini ditunjukkan dalam bagian transaksi. Proses selanjutnya akan memasuki tahap rekonsiliasi, individu maupun organisasi berusaha untuk berdamai (rekonsiliasi) dengan kondisi yang ada. Jika individu tersebut berhasil untuk merasakan lingkungan organisasi yang kondusif dan sejalan dengan tujuannya, maka hasil akhir atau manfaat yang akan dirasakan adalah memiliki makna lebih dalam terhadap organisasi. Bentuk dari *outcomes* tersebut berupa adanya kekuatan untuk

berbuat baik, komitmen individu terhadap organisasi, kepuasan kerja dan nilai-nilai positif lainnya.



Sumber: Palframan (2019: 5)

Gambar 2.3
Workplace Spirituality PO Fit Model

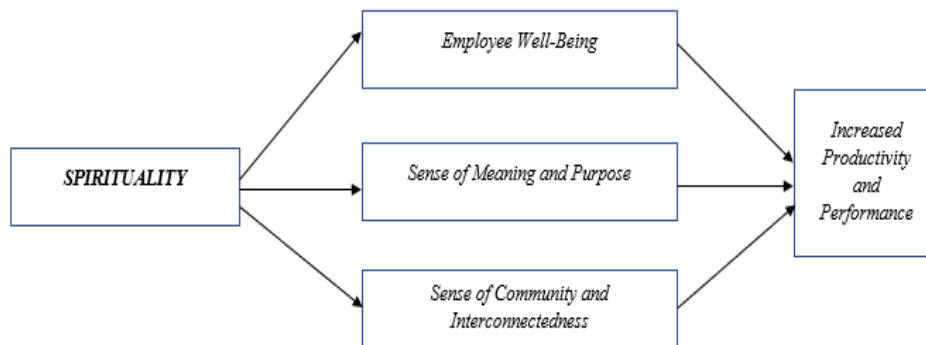
Konsep *P-O Fit* melalui bingkai spiritualitas dengan istilah *P-O Spirituality Fit* (Koburtay dan Haloub, 2020: 8). Teori ini dibangun atas konsep teori spiritualitas di tempat kerja yang telah dikembangkan lebih dahulu oleh Milliman, Kolodinsky, Kristof, Afsar maupun peneliti lainnya yang melihat bahwa spiritualitas di tempat kerja dan nilai-nilai yang dianut

individu dapat memengaruhi kesesuaian antara individu dan organisasi. Untuk mengevaluasinya menggunakan tiga prosedur, yang pertama adalah dilihat dari objektifnya, pihak ketiga membandingkan secara objektif karakteristik individu dan organisasi apakah memiliki kecocokan atau tidak (Tamer Koburtay dan Alzoubi, 2021: 3–4). Prosedur yang kedua adalah secara subjektif, penilaian ini berdasarkan dari pandangan subjektif individu tentang seberapa besar tingkat kecocokan antara individu dengan organisasi. Prosedur terakhir adalah *perceived fit* yakni menggabungkan antara dua variabel terpisah yang dievaluasi oleh orang yang sama.

2.1.2.4 Hasil Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja dapat memberikan efek atau hasil (*outcomes*) baik bagi individu maupun bagi organisasi. Hasil dari spiritualitas di tempat kerja ini dapat menghasilkan efek yang positif maupun efek negatif. Integrasi 3 (tiga) perspektif yang berbeda tentang bagaimana spiritualitas di tempat kerja dapat memengaruhi kinerja organisasi (Karakas, 2010: 94):

1. Perspektif sumber daya manusia, spiritualitas memperkaya kesejahteraan karyawan (*well being*) dan kualitas hidup;
2. Perspektif filosofis, spiritualitas membuat karyawan memiliki *sense of purpose* dan makna akan pekerjaan;
3. Perspektif interpersonal, spiritualitas membuat karyawan merasa saling terkoneksi dan terhubung dengan komunitas.



Sumber: (F Karakas, 2010:)

Gambar 2. 4
Tiga Perspektif Spiritualitas dan Kinerja

Spiritualitas individu yang dibawa ke tempat kerja juga memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja (*work attitudes*) seperti *job satisfaction*, *job involvement* dan komitmen organisasional yang positif (Pawar, 2009a: 766). Secara lebih komprehensif model “kebebasan spiritual” untuk memasukkan dan mendorong spiritualitas di tempat kerja memiliki *outcomes* atau hasil berupa (Houghton et al., 2016: 7–15):

1. Intuisi dan kreativitas, spiritualitas dapat menghubungkan antara daya pikir manusia yang kreatif dengan Tuhan, selain itu dapat melahirkan kesadaran yang pada akhirnya dapat mengasah intuisi dan intuisi ini pada gilirannya mengarah pada kreativitas. Spiritualitas individu dapat meningkatkan motivasi intrinsik sehingga lebih merasa bergairah dalam pekerjaannya dan pada akhirnya akan meningkatkan kreativitas (Olalere, 2018: 989–1010).

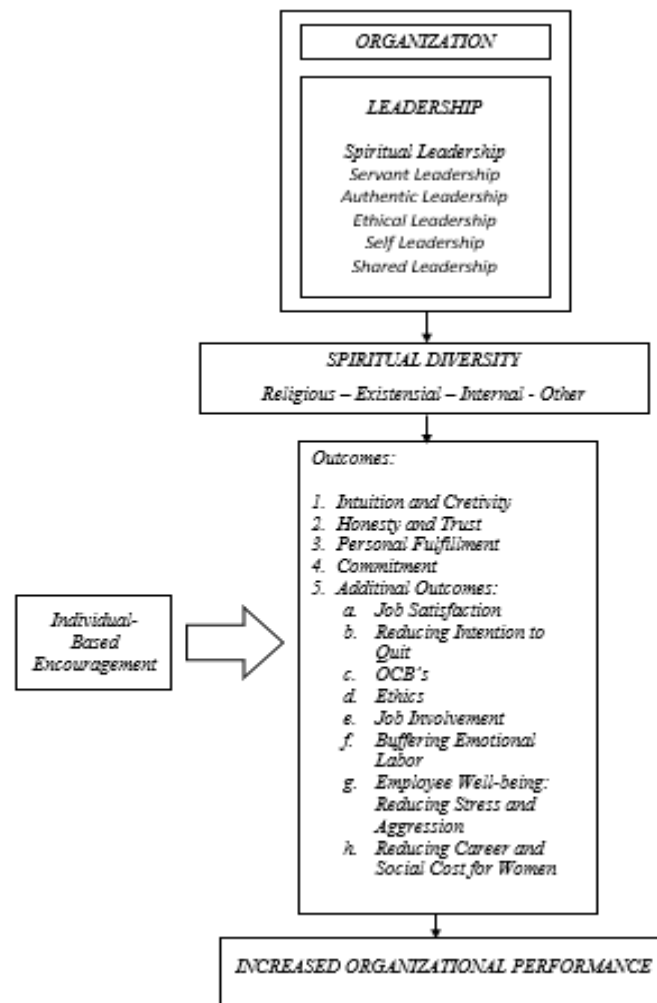
2. Kejujuran dan kepercayaan juga merupakan nilai mendasar dari sebuah spiritualitas dan hal ini akan mendorong nilai-nilai yang sama dalam praktik organisasi, dengan peningkatan spiritualitas di tempat kerja akan meningkatkan kejujuran dan saling percaya di dalam organisasi (Indradevi, 2020: 438).
3. Pemenuhan diri, meningkatnya spiritualitas karyawan akan membuat karyawan hadir secara penuh di tempat kerja, bukan hanya hadir secara fisik namun juga menghadirkan jiwanya. Hal ini dapat meningkatkan rasa pemenuhan diri yang tinggi dan meningkatkan moralitas. Selanjutnya akan mengarah pada peningkatan kinerja organisasi dari sisi finansial. Dari hal ini dapat terlihat bahwa spiritualitas dapat meningkatkan rasa pemenuhan diri (*fulfillment*) karyawan (Fanggidae, Kurniawati, dan Bahweres, 2020: 238).
4. Komitmen, spiritualitas dapat meningkatkan komitmen dengan membangun “*Trustful Climate*” di tempat kerja (Burack, 1999: 285). Karyawan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi karena dapat mengidentifikasi tujuan organisasi dan ingin membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.
5. *Organizational Performance*, spiritualitas di tempat kerja dapat dikorelasikan dengan hasil secara ekonomi atau kesuksesan finansial, tingkat *ROI* dan nilai saham maupun berupa laba yang bertambah.

Selain menghasilkan *outcomes* di atas, spiritualitas di tempat kerja juga menghasilkan manfaat tambahan berupa:

1. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*), kegiatan-kegiatan yang mengarah kepada peningkatan spiritualitas akan membuat individu merasa terhubung dengan nilai-nilai perusahaan akan meningkatkan rasa saling percaya dan sebagai hasil akhirnya akan mengarah pada kepuasan kerja (Hassan, 2016: 10).
2. Mengurangi keinginan keluar, jika nilai-nilai organisasi mendukung kesejahteraan karyawan, maka keinginan karyawan untuk keluar menjadi berkurang namun sebaliknya jika komitmen individu kurang dan dukungan rekan kerja negatif, maka keinginan untuk keluar semakin tinggi (Abugre, 2017: 209).
3. *OCB (Organizational Citizenship Behavior)*, spiritualitas di tempat kerja akan meningkatkan kebahagiaan, karyawan yang bahagia akan lebih kooperatif, menghormati orang lain dan cenderung lebih menunjukkan OCB (Anvari, Barzaki, Amiri, Irum, dan Shapourabadi, 2017: 618).
4. Etika, di dalam lingkungan kerja yang saling perhatian satu sama lain, membuat individu saling tolong-menolong dan hal ini akan membuat individu merasa lebih bernilai dan terhubung dengan organisasi, lebih jauh hal ini akan meningkatkan *self-efficacy*, menemukan makna yang lebih dalam sehingga iklim etika yang terbentuk akan mendorong etika (Haldorai, Kim, Chang, dan Li, 2020: 3).
5. *Job involvement*, karyawan yang merasa selaras dan terkoneksi secara spiritual dengan nilai-nilai perusahaan akan semakin *involve* dengan

organisasi mereka serta merasakan bahwa pekerjaan mereka sesuatu yang penting dan dihargai secara psikologis (Indradevi, 2020: 439).

6. *Buffering emotional labor*, karyawan dengan spiritualitas di tempat kerja yang tinggi lebih dapat terlindungi dari efek negatif *surface acting* atau menyembunyikan perasaan/emosi karena tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat spiritualitas yang lebih rendah (Zou, 2017: 7).
7. Kesejahteraan karyawan (*well being*): mengurangi stres dan agresi, kebermaknaan dalam bekerja membantu pekerja mengatasi stres dan rasa keterasingan di luar pekerjaan, selain itu mampu melihat dunia secara lebih holistik sehingga memungkinkan berinteraksi dengan baik di tempat kerja dan memecahkan masalah secara etis (Adawiyah dan Pramuka, 2017: 882).
8. Mengurangi biaya sosial dan karier bagi perempuan, spiritualitas berpotensi untuk mengurangi biaya karier dan sosial untuk perempuan dengan cara mengubah norma tradisional bahwa laki-laki berorientasi ke pekerjaan dan perempuan berorientasi pada keluarga (Stout, 2015: 143–164).



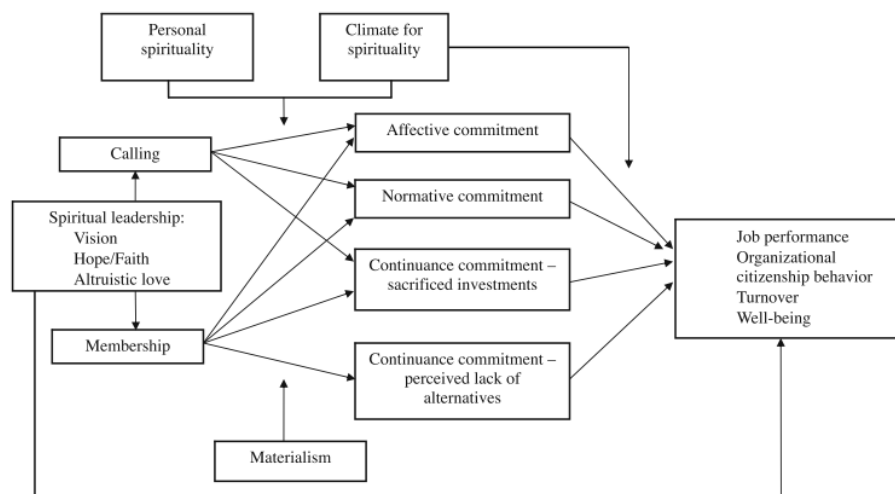
Sumber: JD Houghton (2016: 12)

Gambar 2. 5
Expanded "spiritual freedom" model for incorporating dan encouraging spirituality in the workplace.

Spiritualitas di tempat kerja dari sisi organisasi diwujudkan dalam iklim spiritualitas pada organisasi (*spiritual climate*) (Khari dan Sinha, 2016: 98), Ribera dan Lozano menyatakan bahwa membangun iklim spiritualitas pada organisasi tidak bisa dilakukan secara instan, namun membutuhkan waktu, pengorbanan dan kewaspadaan serta hasil yang didapatkan dapat melalui dua cara yakni kualitas pribadi pemimpinnya dan meningkatkan

spiritualitas baik nilai-nilainya maupun secara praktik dalam budaya perusahaan (Zsolnai, 2011: 189).

Organisasi yang mengimplementasikan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja berupa memiliki visi yang jelas serta dapat memberikan keyakinan kepada karyawannya untuk dapat mencapai visi tersebut dengan memberikan dukungan berupa cinta yang altruistik yakni menunjukkan kecintaan dengan sebuah pengorbanan (Vandenberge, 2011: 215). Organisasi dalam hal ini pemimpinnya yang dapat memberikan nilai-nilai spiritualitas tersebut di tempat kerja akan membuat individu merasakan panggilan dan rasa menjadi bagian dari organisasi (*membership*). Kondisi ini akan berkorelasi terhadap aspek-aspek komitmen organisasional, selain itu faktor dari nilai-nilai spiritual pribadi dan iklim spiritual di organisasi pun dapat memberi pengaruh terhadap berapa besar nilai komitmen terhadap organisasi. Faktor lainnya yang berpengaruh adalah cara pandang individu terhadap nilai-nilai materialistik, nilai-nilai materialistik cenderung akan melemahkan nilai-nilai spiritualitas dan akan membuat individu kehilangan tujuannya yang lebih besar dalam hidupnya. Interaksi antara nilai-nilai spiritualitas individu dan organisasi ini pada akhirnya akan berkorelasi terhadap OCB, kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan dan *turnover*.



Sumber: Vandenberghe (2011: 215)

Gambar 2. 6
General Model of Workplace Spirituality dan Employee Commitment.

2.1.2.5 Dampak negatif spiritualitas di tempat kerja

Penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja lebih banyak mengungkap pengaruh-pengaruh yang bermanfaat atau *win-win-win* yakni berefek baik bagi semua pihak: individu, komunitas maupun organisasi (Lips Wiersma *et al.*, 2009: 288). Hal ini bukan berarti spiritualitas di tempat kerja sesuatu yang tidak penting, namun harus dilihat secara menyeluruh bukan hanya potensi manfaatnya, namun juga kemungkinan potensi bahayanya bagi organisasi. Teori atas sisi kelam (*dark side*) spiritualitas di tempat kerja disusun berdasarkan konstruk kontrol dan instrumentalitas individu maupun organisasi menggunakan matriks 2 x 2 seperti gambar di bawah ini:

		<i>INSTRUMENTALITY</i>	
		<i>LOW</i>	<i>HIGH</i>
<i>CONTROL</i>	<i>LOW</i>	<i>SEDUCTION</i>	<i>MANIPULATION</i>
	<i>HIGH</i>	<i>EVANGELIZATION</i>	<i>SUBJUGATION</i>

Sumber: Lips-Wiersma *et al.* (2009: 293)

Gambar 2.7
A Model of Critical Workplace Spirituality Effect

Kontrol atas spiritualitas yang dilakukan baik oleh individu maupun organisasi dari tingkat rendah sampai ke tingkat yang lebih tinggi dapat memberikan efek positif maupun negatif kepada masing-masing pihak. Sedangkan untuk instrumentalitas, merupakan sejauh mana individu digunakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi seperti peningkatan komitmen pekerja hingga kenaikan laba perusahaan.

1. Bujukan (*Seduction*)

Pada organisasi yang memiliki kontrol dan instrumentalitas yang rendah dapat mengakibatkan karyawan dapat sesuka diri mengekspresikan identitas dan perilakunya sesuai dengan nilai spiritualitas yang diyakininya. Namun pada kondisi tertentu dapat menimbulkan bahaya bagi organisasi, individu bisa saja membuat keputusan berdasarkan spiritualitas yang dianutnya karena merasa sudah mendapatkan izin dari organisasi. Kondisi lainnya, individu yang memiliki spiritualitas rendah atau tidak peduli dengan nilai-nilai spiritualitas berada pada organisasi yang “berjalan begitu saja”, akan mengakibatkan *disconnection* atau putusnya hubungan dan

sinisme karena akan hanya berkuat pada manfaat apa yang akan didapatkan oleh masing-masing pihak.

2. *Evengalization*

Pada organisasi yang instrumentalisasi spiritualitasnya rendah namun memiliki kontrol evangelisasi (proses penyebaran nilai spiritual) tinggi tidak mudah untuk dipahami. Spiritualitas dipergunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Hal ini terjadi karena manajemen berusaha untuk mengubah keyakinan spiritualitas individu kepada nilai-nilai spiritual yang diyakini oleh manajemen yang terbaik dibandingkan dengan keyakinan yang lain. Kondisi ini bisa menimbulkan efek negatif berupa tersesatnya individu ketika organisasi gagal untuk memenuhi kebutuhan spiritualitas individu yang mendasar.

3. *Manipulation*

Ketika instrumentalitas spiritual ditampilkan dalam sebuah organisasi namun dengan kontrol yang rendah, hal ini merupakan sebuah bentuk manipulasi dari perusahaan. Spiritualitas ditempatkan sebagai alat meningkatkan kinerja perusahaan, manajemen membiarkan pilihan bentuk dan sifat dari spiritualitas di tempat kerja kepada masing-masing individu. Dalam sudut pandang ini, manajemen perusahaan atau organisasi percaya bahwa “spiritualitas di tempat kerja” variabel yang dapat dimanipulasi untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Namun hal ini juga dapat menimbulkan sisi tidak baik jika aspek praktik keagamaan tertentu

diterapkan, sementara organisasi bersifat majemuk. Sisi negatif lain adalah jika spiritualitas di tempat kerja digunakan manajemen sebagai alat untuk menanamkan ketenangan alih-alih mendorong keterlibatan yang kritis atau ekspresi spiritualitas yang dipilih individu.

4. *Subjugation* (penaklukan)

Organisasi yang berada pada matriks ini, menempatkan karyawan seperti robot, di mana instrumentalitas dan kontrol sepenuhnya berada pada tangan manajemen. Spiritualitas sepenuhnya dijadikan alat untuk mencapai tujuan perusahaan serta bentuk dan sifat spiritualitas ditentukan oleh manajemen. Hal negatif dari kondisi seperti ini adalah kecerdasan kritis individu tenggelam pada apa yang disebut sebagai siklus cinta palsu dan mimpi plastik.

Efek negatif dari penerapan spiritualitas di tempat kerja di eksplorasi dari berbagai penelitian oleh Najim (2014: 102) sebagai berikut.

1. Adanya potensi penyalahgunaan spiritualitas di tempat kerja baik itu oleh individu maupun oleh organisasi;
2. Adanya masalah legitimasi, hal ini menyangkut apakah organisasi memiliki hak untuk memaksakan nilai-nilai spiritual kepada karyawannya;
3. Masalah ekonomi, menyangkut apakah spiritualitas berpengaruh terhadap keuntungan perusahaan;

4. Spiritualitas hanyalah alat baru yang dipergunakan oleh perusahaan untuk menghasilkan keuntungan lebih banyak;
5. Spiritualitas berpotensi menyebabkan kepasifan dan radikalisme;
6. Potensi untuk sikap otoriter dan kontrol manipulatif atas loyalitas.

2.1.2.6 Konsep Bekerja dalam Islam

Konteks bekerja dalam pandangan Islam sering disebut juga dalam istilah *Islamic Work Ethic*, di mana Islam mengajarkan pengikutnya untuk berkomitmen terhadap organisasi (Jeffery D. Houghton *et. al.*, 2016: 6). Bagi umat Islam, bekerja bukan hanya menjalankan serangkaian aktivitas fisik namun juga bagaimana bisa memenuhi kaidah syariah, yakni halal dan haram, selain itu seorang muslim diperintahkan untuk menerapkan dan mengikuti aturan dan prinsip syariah dalam sikap, perilaku, kecenderungan, keinginan, nilai-nilai dan keyakinan di dalam dan di luar tempat kerja (Mohammad dan Quoquab, 2016: 5). Konsep bekerja dalam Islam juga merupakan sebuah ibadah yang harus dijalankan bukan hanya dengan alasan materi semata namun juga memiliki dimensi moral, sosial dan psikologis, dengan kata lain bekerja harus memiliki makna dan manfaat bukan hanya untuk diri sendiri tapi bagi orang lain dan masyarakat (A. Ali, 2008: 12).

Islam merupakan agama yang mengatur semua sendi kehidupan, termasuk di dalamnya dalam hal bekerja. Bukan hanya tentang mendapatkan pekerjaan atau berkegiatan yang menghabiskan waktu dan energi, seorang muslim diharuskan memahami tentang halal dan haramnya pekerjaan yang

dijalani. Kerja, merupakan bentuk ibadah dalam Islam, yang harus dilakukan dengan benar sesuai dengan kaidah dan tuntunan, mengingat hal tersebut merupakan amanah yang diberikan Allah kepada mereka. Seorang karyawan yang memiliki perilaku yang bermoral dan beretika serta melakukan tugas dengan seksama dan penuh ketekunan merupakan cerminan akan nilai-nilai amanah dan akan mendapatkan pahala (Faseruk dan Hossain, 2017: 5). Mengingat bekerja dalam Islam termasuk ke dalam ibadah, oleh karenanya Allah memerintahkan kepada umatnya untuk bekerja sebagai upaya untuk menjemput rezeki guna memenuhi kebutuhan, seperti tercantum dalam ayat berikut.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung” (Q.S Al-Jumu’ah: 10).

Pada dasarnya agama tidak membatasi umatnya untuk bekerja dalam bidang apa pun, asalkan tidak melanggar aturan yang ditetapkan dalam Al Quran dan hadis, dengan kata lain, umat Islam diwajibkan untuk bekerja pada bidang-bidang yang halal. Sebagaimana firman Allah:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ
الْمُتَّوُونَ

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian

dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Q.S Al-Mulk: 15).

Penyimpangan dari syariah merupakan sesuatu yang dilarang oleh agama dan termasuk ke dalam perbuatan berdosa. Contohnya bekerja pada perusahaan yang memproduksi atau memperjualbelikan alkohol, perjudian, pelacuran dan pekerjaan yang berkaitan dengan riba (Mohammad dan Quoquab, 2016: 4). Nabi Muhammad SAW memberikan arahan terkait pekerjaan bagi umat muslim seperti dikutip dari Ali (2008: 11) sebagai berikut.

1. Menjalankan bisnis yang sah. Nabi Muhammad secara eksplisit menginstruksikan pengikutnya bahwa pekerjaan yang bermanfaat adalah yang bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat;
2. Kekayaan harus diperoleh. Dalam agama Islam, diakui bahwa manusia memiliki kapasitas yang berbeda-beda. Kapasitas dan peluang yang ada inilah yang memungkinkan mereka memperoleh kekayaan. Mengejar kegiatan ekonomi, bagaimanapun, harus didasarkan pada landasan moral dan sah;
3. Kualitas pekerjaan, Islam mengarahkan seorang muslim untuk menjadi seseorang yang laik baik itu secara ekonomi maupun politik dengan cara menghubungkan iman kepada Allah SWT dengan pekerjaannya. Bukan hanya sebatas pada esensi kerja berupa disiplin dan komitmen;
4. Upah, Nabi Muhammad menginstruksikan umat Islam untuk bersikap adil dan cepat dalam memberi kompensasi kepada pekerja;

5. Ketergantungan pada diri sendiri. Salah satu fungsi terpenting dari pekerjaan adalah menopang kepercayaan diri dan kemandirian;
6. Monopoli, hal ini dianggap sebagai kesalahan besar yang menghasilkan penderitaan pada pihak tertentu, keuntungan yang tidak sah dan tidak adanya kesetaraan;
7. Suap seperti halnya monopoli dan kecurangan, suap sangat dikutuk dalam Islam;
8. Perbuatan dan niat, merupakan pembeda etika kerja antara Islam dan agama lainnya. Islam menekankan pada niat, bukan hanya pada hasil namun manfaat bagi masyarakat luas. Setiap kegiatan merugikan, meskipun itu menghasilkan keuntungan yang banyak bagi pelakunya, tetap dianggap sebagai melanggar hukum;
9. Transparansi, pentingnya keterbukaan atau transparansi dalam berbisnis dan pekerjaan yang berlandaskan etika dan moral sebagai prasyaratnya;
10. Keserakahan, dalam Islam, hal ini merupakan masalah besar dan dianggap dapat mengganggu keadilan dalam tatanan sosial dan ekonomi;
11. Kedermawanan merupakan keutamaan dalam Islam sebagai bentuk kepedulian sosial antar sesama;

2.1.2.7 Konsep Keuangan dan Hukum Bekerja di Institusi Keuangan Menurut Pandangan Islam

Indonesia meskipun negara dengan mayoritas warganya memeluk agama Islam, namun secara institusi dan konstitusi memiliki bingkai sekuler sehingga dalam perkembangannya, perekonomian di Indonesia ada yang dijalankan secara konvensional maupun syariah, termasuk dalam bidang keuangan dan perbankan (Asutay, Kalla, dan Alija, 2021: 3). Perbedaan sistem keuangan konvensional dan keuangan syariah menurut Ascarya dalam Ekonomi dan Keuangan Islam (2015: 266) sebagai berikut.

A. Sistem Keuangan Islam:

1. Dalam sistem keuangan Islam, uang yang digunakan adalah bersifat *full bodied/fully backed money*, artinya uang tersebut mempunyai nilai nominal yang sesuai dengan nilai intrinsiknya.
2. Sistem keuangan Islam sepenuhnya menggunakan 100% *reserve banking system*
3. Prinsip bagi hasil sebagai instrumen utama.

B. Sistem keuangan kapitalis/konvensional:

1. Uang yang digunakan adalah uang kertas (*fiat money*),
2. Menggunakan *fractional banking system* yakni bank hanya menyimpan dana dari nasabah sebagian kecil saja untuk cadangan dan sisanya dijadikan pinjaman.

3. Menggunakan prinsip bunga (*interest*).

Islam mengatur kehidupan ekonomi, terdapat panduan mana yang boleh dilakukan dan mana yang dilarang, terdapat larangan-larangan yang tidak boleh dijalankan oleh umat Islam (Ibrahim *et. al.*, 2021: 446):

1. Larangan *Maysir* dalam transaksi

Maysir atau judi adalah suatu transaksi yang dilakukan oleh dua pihak untuk kepemilikan suatu benda atau jasa yang menguntungkan satu pihak dan merugikan pihak lain dengan cara mengaitkan transaksi tersebut dengan suatu tindakan atau kejadian tertentu.

2. Larangan *Gharar/Uncertainty* dalam transaksi

Gharar adalah risiko, yang berarti tidak adanya kepastian (*lack of certainty*) yang berkaitan dengan keberadaan objek yang ditransaksikan. Sementara itu, jual beli *gharar* adalah jual beli yang tidak jelas objeknya, tidak jelas ukurannya dan objek yang ditransaksikan tidak bisa diserahkan (*undeliverable*).

3. Jual Beli *Mulamasah* dan *Munabadzah*

Rasulullah SAW melarang penjualan dengan cara *mulamasah* (hanya dengan cara saling menyentuh) dan dengan cara *munabadzah* (saling melempar).

4. Larangan Riba/Bunga dalam Transaksi

Riba secara bahasa memiliki makna *ziyâdah* yang memiliki padanan kata sebagai tambahan, *increase, addition, expansion, or growth*. Dapat dikatakan secara bahasa riba juga memiliki makna “tumbuh” dan

“membesar”. Secara teknis, riba berarti mengambil “tambahan” dari harta pokok atau modal secara batil.

Sementara itu riba di dalam bahasa Arab berarti "bertambah", maka segala sesuatu yang bertambah dinamakan riba sedangkan secara definisi riba berarti adanya penambahan beban kepada pihak yang berhutang (dikenal dengan riba *dayn*) atau tambahan takaran saat melakukan transaksi 6 barang ribawi (garam, kurma, emas, perak, gandum serta terigu) dengan jenis yang sama, atau melakukan transaksi emas dengan perak dan makanan dengan makanan dengan cara tidak tunai (dikenal dengan riba *ba'i*) (Erwandi Tarmizi, 2018: 383).

Secara umum riba dibagi menjadi riba *nasi'ah* dan riba *fadh*l dijelaskan bahwa (Ibrahim *et. al.*, 2021: 477):

1. Riba *nasi'ah*, kata *nasi'ah* berasal dari kata dasar *nasa'a* memiliki makna menunda, menanggukkan, menunggu, atau merujuk pada diberikannya masa tenggat waktu kepada peminjam untuk membayar kembali pinjamannya dengan syarat ada tambahan atau nilai lebih. Dengan kata lain, riba *nasi'ah* sama atau identik dengan bunga atas pinjaman seperti yang banyak dipraktikkan saat ini. Riba jenis ini tercantum secara spesifik di dalam Al Quran sehingga disebut juga sebagai riba Al Quran.

Riba *nasi'ah* atau disebut juga riba *duyun* merupakan riba yang timbul karena utang piutang yang tidak memenuhi kaidah bahwa untung muncul bersama dengan hadirnya risiko (*al-ghunmu bil ghurmi*) dan hasil usaha

muncul bersamaan dengan timbulnya biaya (*al-kharaj bi ad-dhaman*). Riba *nasi'ah* selalu mensyaratkan pada saat pembayaran utang harus dilunasi oleh debitur atau peminjam lebih besar daripada pokok jumlah pinjamannya sebagai imbalan atas tenggang waktu yang diberikan, dan kelebihan tersebut akan terus berlipat-ganda bila debitur telah membayar melewati waktu yang disepakati.

2. Riba *Fadhl*, Islam secara tegas melarang praktik riba atau pembungaan atas pinjaman namun membolehkan praktik perdagangan (jual-beli), tapi hal ini bukan berarti semua praktik perdagangan diperbolehkan. Islam menghilangkan unsur ketidakadilan dan ketidakjujuran dalam praktik bisnis, di mana dua hal ini melekat pada transaksi *ribawi*. Nilai tambah atau manfaat yang diterima oleh salah satu pihak dinamakan dengan riba *al-fadhl*. Riba *fadhl* dinamakan juga riba *buyu'* adalah riba yang muncul sebagai akibat adanya pertukaran barang sejenis namun tidak memiliki kualitas yang setara (*mitslan bi mitslin*), sama jumlahnya (*sawâan bi sawâin*) dan sama waktu penyerahannya (*yadan bi yadin*). Transaksi semacam ini mengandung *gharar* atau ketidakjelasan bagi kedua belah pihak mengenai nilai masing-masing barang yang ditransaksikan. Ketidakjelasan ini dapat menimbulkan tindakan menzalimi terhadap salah satu pihak, kedua pihak, atau pihak-pihak lainnya.

Para ulama bersepakat bahwa riba adalah haram sebagaimana tertuang dalam ayat Al Quran:

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ
 ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ
 مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ
 أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

Artinya: “Orang-orang yang memakan (bertransaksi dengan) riba tidak dapat berdiri, kecuali seperti orang yang berdiri sempoyongan karena kesurupan setan. Demikian itu terjadi karena mereka berkata bahwa jual beli itu sama dengan riba. Padahal, Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Siapa pun yang telah sampai kepadanya peringatan dari Tuhannya (menyangkut riba), lalu dia berhenti sehingga apa yang telah diperolehnya dahulu menjadi miliknya dan urusannya (terserah) kepada Allah. Siapa yang mengulangi (transaksi riba), mereka itulah penghuni neraka. Mereka kekal di dalamnya.” (QS. Al Baqarah: 275)

Hutang piutang dalam Islam memiliki konstruk sosial, yakni hutang diperbolehkan namun dengan niat mulia atau menolong, dalam Islam tidak diperbolehkan menambahkan bunga dan menghasilkan uang dalam transaksi utang piutang (Marques dan Dhiman, 2014: 172).

Terkait bunga dalam sistem keuangan dan perbankan konvensional, mayoritas ulama berpendapat bahwa praktik pembungaan di bank yang terjadi sekarang merupakan praktik riba seperti munculnya fatwa dari Majelis Ulama Indonesia No. 1 Tahun 2004 tentang bunga yang menyatakan bahwa praktik pembungaan uang saat ini yang terjadi di Indonesia memenuhi kriteria riba *nasi'ah* seperti yang pernah terjadi pada zaman Rasulullah SAW. Dengan demikian, praktik pembungaan uang termasuk salah satu bentuk riba, dan riba haram hukumnya (Majelis Ulama Indonesia, 2004: 424–35). Namun, terdapat juga ulama yang meyakini bahwa yang diterapkan perbankan saat ini

bukanlah riba karena terjadi dalam transaksi saling rida di antara pihak yang bertransaksi (Azwar, 2019: 286).

Sementara itu, praktik pada perbankan syariah di Indonesia belum sepenuhnya dapat dikatakan “syariah”, terutama dalam hal *pricing* (penentuan harga) yang tidak berbeda dengan penentuan tingkat bunga dalam bank konvensional (Anggadini dan Komala, 2020: 108). Larangan riba sendiri sebenarnya bukan hanya berlaku dalam agama Islam, namun seperti kalangan Yahudi, Kristen, Yunani dan Romawi juga memiliki pandangan yang serius terhadap riba (Anggadini dan Komala, 2020: 117–118).

Melihat status riba secara syariah merupakan sesuatu yang diharamkan, hal ini berimplikasi kepada status pekerja yang berada di industri keuangan dan perbankan. Rasulullah SAW dalam hadisnya menyampaikan terkait hukum orang yang terlibat dalam praktik riba (Azwar, 2019: 290):

Jabir bin Abdillah RA meriwayatkan: “Rasulullah SAW melaknat pemakan riba (rentenir), penyeter riba (nasabah yang meminjam), penulis transaksi riba (sekretaris) dan dua saksi yang menyaksikan transaksi riba.” Kata beliau: “Semuanya sama dalam dosa.” (HR. Muslim)

Ibnu Mas’ud meriwayatkan: “Rasulullah SAW melaknat orang yang makan riba dan yang memberi makan dari hasil riba, dua orang saksinya, dan penulisnya.” (HR. Ahmad, Abu Daud, Ibnu Majah, dan Tirmidzi)

Dalam riwayat lain disebutkan: “Orang yang makan riba, orang yang memberi makan dengan riba, dan dua orang saksinya (jika mereka mengetahui hal itu) maka mereka itu dilaknat lewat lisan Nabi Muhammad SAW hingga hari kiamat.” (HR. Nasa’i)

Selain itu dalam Al Quran, Allah menegaskan untuk meninggalkan riba seperti yang tercantum dalam ayat berikut.

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya: “Jika kamu tidak melaksanakannya, ketahuilah akan terjadi perang (dahsyat) dari Allah dan Rasul-Nya. Akan tetapi, jika kamu bertobat, kamu berhak atas pokok hartamu. Kamu tidak berbuat zalim (merugikan) dan tidak dizalimi (dirugikan)”. (QS Al Baqarah: 279)

Pelarangan riba bukan hanya didasarkan kepada alasan-alasan agama semata, namun secara praktik, riba menimbulkan efek negatif dalam berbagai sisi kehidupan. Dari sisi ekonomi, efek dari riba adalah (Ibrahim *et. al.*, 2021: 492–493):

1. Bunga yang didapatkan dari tabungan, semakin tinggi tabungan maka akan mendapatkan bunga semakin tinggi pula. Kenaikan suku bunga ini akan menyebabkan biaya investasi menjadi semakin mahal dan dapat berdampak buruk bagi iklim investasi secara keseluruhan.
2. Riba sebagai bentuk mekanisme penyebaran (redistribusi) kekayaan yang tidak adil. Distribusi kekayaan dalam masyarakat menjadi tidak adil karena adanya ketimpangan kepentingan. Bunga dijadikan sebagai biaya *overhead*, padahal bukan merupakan bagian dari faktor produksi apa pun. Bunga menyebabkan ketidakadilan dalam distribusi kekayaan, karena kapitalis menggunakan kekayaannya untuk menerima bunga terus-menerus dan mendapatkan kekayaan lebih banyak lagi.
3. Riba sebagai bentuk eksploitasi kepada orang yang membutuhkan (*needy*) pertolongan, pada saat debitur tidak mampu untuk membayar hutangnya,

pihak pemberi kredit malah menerapkan konsep riba sebagai pendapatan kreditur dengan alasan adanya penundaan pembayaran.

4. Riba dapat menimbulkan instabilitas ekonomi (*economic instability*) dan berpotensi menggoyahkan perekonomian. Suku bunga yang tinggi menimbulkan kondisi ketidakpastian yang ekstrem di pasar investasi.
5. *Fractional reserve system* adalah salah satu sistem perbankan modern yang dinilai oleh para ekonom sebagai sumber masalah yang sistemis dan memunculkan *crisis event*.

Selain berpengaruh terhadap perekonomian, riba pun memberikan dampak negatif terhadap kehidupan secara umum. Erwandi Tarmizi dalam bukunya *Fikih Muamalah Kontemporer* menyebutkan bahwa dampak riba dapat merusak sumber daya manusia, karena orang jadi cenderung malas bekerja dan takut mengambil risiko untuk mengembangkan hartanya (Tarmizi, 2018: 392–396). Riba juga menimbulkan kesenjangan sosial karena harta di dunia hanya akan dikuasai oleh segelintir orang.

Al Quran dan hadis merupakan rujukan utama kaum muslim dalam mengambil hukum suatu permasalahan, namun seiring dengan perkembangan zaman dan kompleksitas kegiatan manusia maka kaum muslim pun sepeninggal Nabi Muhammad SAW memerlukan rujukan bagi permasalahan yang bersifat kontemporer. Para ahli hukum Islam secara bersama-sama mengumpulkan informasi dan mencapai suatu kesepakatan, yang disebut dengan *Ijma*, sebagai dasar hukum dan sumber rujukan bagi generasi yang akan datang. Selain *ijma* sumber hukum Islam yang terakhir adalah *Ijtihad*

yakni penafsiran yang dilakukan ahli hukum atas masalah-masalah tertentu yang terjadi, yakni suatu permasalahan yang tidak dibahas secara jelas dalam sumber-sumber hukum Islam sebelumnya (Adawiyah dan Pramuka, 2017: 890).

Kegiatan perekonomian seperti industri keuangan dan perbankan merupakan permasalahan yang bersifat kontemporer yang belum diatur secara jelas di dalam Al Quran dan hadis, terutama kaitannya dengan status karyawan yang bekerja di sektor keuangan yang memiliki transaksi *ribawi* (Wahyudi, 2014: 834). Dari salah satu hadis mengenai riba di atas, dijelaskan bahwa Allah melaknat para pemakan, penyettor, pencatat dan saksi yang terlibat transaksi riba.

Kaitannya dengan bekerja di institusi yang menjalankan praktik riba, hal ini sama dengan tolong menolong dalam perbuatan haram, hukumnya adalah haram (Syaiikh Yusuf Qardhawi, 1993: 127). Hal ini berlaku untuk keadaan normal atau yang tidak terpaksa. Namun jika ada dalam keadaan terpaksa atau darurat maka hukumnya makruh, tapi dengan syarat tetap harus berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang jauh dari dosa (Kasim, 2020). Darurat sendiri merupakan suatu keadaan *emergency* di mana jika seseorang tidak melakukan sesuatu secara cepat akan membawa kepada jurang kehancuran dan kematian, serta ada batasan waktu, ukuran dan kadarnya (Syafi'i, 2001: 55).

Pendapat Qardhawi yang masih memperbolehkan umat Islam bekerja di bank karena alasan sebagai berikut (Azwar, 2019: 290):

1. Tidak semua transaksi perbankan mengandung riba, seperti kegiatan perpialangan, penitipan, dan sebagainya.
2. Agar sistem perbankan tidak dikuasai oleh orang non muslim.
3. Sebagai sarana mencari penghidupan dan rezeki dalam keadaan darurat.

Syekh Ali Jum'ah Al Muhammad menjelaskan bahwa seseorang yang bekerja di bank yang mempraktikkan riba untuk berusaha mencari pekerjaan lain atau menunggu sampai dengan bank tersebut memiliki unit syariah sehingga dapat terhindar dari hal syubhat (Kasim, 2020). Seorang muslim harus menjauhi hal-hal yang bersifat *syubhat* karena dapat menipiskan agama dan melemahkan iman seseorang, seperti yang tercantum dalam hadis (Qardhawi, 1993: 128, 2005: 40):

"Tinggalkanlah sesuatu yang meragukanmu, beralih kepada sesuatu yang tidak meragukanmu." (Riwayat Ahmad. Tarmizi, Nasa'i,)

Pendapat yang sama diutarakan juga oleh Said Ali bin Al-Qahtani, bekerja di bank adalah haram baik itu untuk posisi direktur, administrasi maupun pramubakti (2003: 65). Lembaga fatwa Arab Saudi, yakni Lajnah Daimah mengeluarkan fatwa mengenai hukum larangan bekerja di bank yang bertransaksi dengan cara riba (2003: 25–26). Hal ini didasarkan pada dua alasan, yang pertama yakni karyawan tersebut berarti membantu perbuatan

riba. Alasan kedua yaitu bila tidak membantu, berarti mereka setuju dan mengakui atas transaksi riba yang terjadi.

2.1.2.7 Konsep Spiritualitas Islam di Tempat Kerja

Konteks mengenai spiritualitas di tempat kerja bukan hanya didasarkan pada sisi humanisme dan eksoteris (sisi luar sebuah agama) serta religius murni namun akan melibatkan individu pada prioritas yang non-indrawi, bisa disebut sebagai Tuhan atau sesuatu yang lebih tinggi dari diri kita (*Higher Self*) serta ditandai adanya praktik yang konsisten dan bersifat universal dalam sebuah sistem kepercayaan (Shinde *et. al.*, 2018: 6)

Spiritualitas dalam Islam berakar pada agama yang sumbernya berasal dari Al Quran dan hadis (Najim, 2014: 104). Spiritualitas di tempat kerja lebih berkaitan dengan bagaimana kita melihat dan memaknai pekerjaan serta apakah sesuai dengan nilai agama Islam yang dianutnya (Adawiyah dan Pramuka, 2017). Terdapat dua cara pandang dalam melihat sebuah pekerjaan, yang pertama melihat pekerjaan hanya sebagai rangkaian fisik saja. Cara pandang yang kedua adalah melihat pekerjaan bukan hanya aktivitas fisik saja, namun lebih dari itu, pekerjaan merupakan sebuah ibadah (Pradiansyah, 2012: 121).

Kajian spiritualitas di tempat kerja saat ini lebih banyak mengambil perspektif dari dunia barat, masih sangat jarang peneliti yang melakukan kajian tentang topik ini dilihat dari perspektif agama Islam (Fares dan Noordin, 2016: 29). Perbedaan ini menyangkut cara pandang munculnya

spiritualitas dari setiap orang, penelitian yang berbasis sekuler lebih melihat spiritualitas sesuatu yang terpisah dari agama. Para peneliti yang berpendapat bahwa aspek agama harus dikesampingkan, jika nilai-nilai spiritualitas dibawa ke tempat kerja akan menjadi sarana dakwah dan dapat menimbulkan perpecahan serta menyinggung rekan kerja dan menghambat pencapaian tujuan organisasi (J D Houghton *et. al.*, 2016: 5–7). Hal ini berbeda apabila melihat spiritualitas di tempat kerja dari perspektif agama, bahwa spiritualitas terkait dengan agama tertentu yang memiliki tujuan moral serta terdiri dari aspek keyakinan, ibadah dan adanya entitas supernatural (Krishnakumar dan Neck, 2002: 155).

Islam menyediakan panduan hidup yang lengkap termasuk kode etik dalam bekerja bagi setiap muslim sehingga dapat menemukan makna pada pekerjaan karena keyakinan terhadap agama dan ibadah yang dijalankan, untuk menggambarkan hal tersebut digunakan istilah *religious workplace spirituality* untuk menggambarkan nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja tersebut (Rashid *et al.*, 2019: 144).

Spiritualitas Islam dalam konteks di tempat kerja adalah adanya hubungan dengan Tuhan yang terdiri dari keyakinan, menjalankan ritual keagamaan, menjalani gaya hidup yang sesuai dengan aturan dan prinsip Islam, yang meningkatkan hubungan dengan Tuhan dan masyarakat Djafri dan Noordin (2016: 31). Pada dasarnya, orang melakukan ritual keagamaan untuk mencapai kepuasan pribadi, kebahagiaan, meningkatkan kinerja mereka, meningkatkan komitmen kerja mereka, meningkatkan kepuasan

kerja, meningkatkan fokus, keseimbangan dan konsentrasi, sambil mempertahankan kesehatan dan kesejahteraan mereka. Sementara itu menjelaskan spiritualitas Islam di tempat kerja juga dimaknai sebagai bentuk pelibatan nilai-nilai spiritualitas yang berlandaskan ajaran agama Islam yang terlihat dalam keyakinan organisasi, nilai-nilai, memiliki sistem yang efektif, dan ditopang dengan sejumlah bukti empiris (Ali *et al.*, 2022: 1–20).

Spiritualitas Islam di tempat kerja juga merupakan realisasi dari keberadaan kekuatan yang maha tinggi dan pentingnya hubungan dengan kekuatan tersebut, yang bukan hanya sekedar beribadah namun juga lebih dari itu, adanya ketaatan dalam hal-hal lainnya yang tertanam dalam ketakwaan (Kamil, Al-kahtani, dan Sulaiman, 2009: 3). Spiritualitas Islam di tempat kerja juga merupakan tingkat keyakinan dalam menyelaraskan hubungan individu dengan Allah yang dapat memfasilitasi motivasi sehingga dapat menentukan sikap dan perilaku dalam proses kerja di organisasi (Andrianto, Suryanto, Syafril, dan Dermawan, n.d.: 15942).

Aspek spiritualitas dalam Islam mengharuskan umatnya untuk bertakwa, yakni menjalankan apa yang diperintahkan dan menjauhi segala yang dilarang oleh Allah baik secara fisik maupun spiritual, namun juga bukan hanya sekedar beribadah tapi juga lebih dari itu, menjaga hubungan baik dengan Allah dan sesama. Kata “tempat kerja” atau “*workplace*” ditambahkan dalam istilah spiritualitas di tempat kerja untuk memperjelas bahwa karyawan ingin menemukan makna dalam pekerjaan mereka (Mohd Ali *et. al.*, 2022: 2). (Adawiyah, 2017: 896).

2.1.1.8 Pengukuran Spiritualitas Islam di Tempat Kerja

Islam merupakan sebuah sistem kepercayaan di mana aspek spiritualitas menyerap dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam kegiatan perusahaan yang harus memperhatikan aspek moral dan etika (Faseruk dan Hossain, 2017: 8). Pilar-pilar spiritual yang tercakup dalam rukun Islam berlaku bagi semua orang, baik itu yang sekuler maupun yang spiritual yang terlibat dalam bisnis maupun perusahaan (Khadijah dan Faseruk, 2013: 109–112; 2017: 3). Atribut-atribut ini akan mencakup, tetapi tidak terbatas pada, kedamaian, keamanan, namun juga *khilafah* di mana manusia merupakan wakil Tuhan di muka bumi, oleh sebab itu memiliki tanggung jawab untuk menelaraskan setiap tindakan termasuk dalam bekerja, berbisnis dan keuangan sesuai prinsip-prinsip Islam. Selanjutnya, setiap muslim harus memperlihatkan ketakwaannya di dalam bekerja yang terlihat pada kesadaran dan akuntabilitas pekerjaan. Selain itu, pekerja muslim juga harus berakhlak yang baik dengan memperlihatkan etika dalam berperilaku.

Tawazun dan *wassateya*, merupakan sifat selanjutnya yang harus dimiliki pekerja muslim, yakni bekerja dengan aspek spiritual dan kehidupan yang terintegrasi serta harus berlaku adil dan *thalabul-ilmu bi-tsimrar* atau belajar terus menerus agar dapat mencapai hikmah atau kebijaksanaan melalui petunjuk dari Allah. Jika seorang pekerja muslim mengikuti rukun Islam sebagaimana digariskan dalam prinsip-prinsip ini, maka orang tersebut dapat menjalankan spiritualitas di dunia sekuler mengikuti praktik bisnis dan

keuangan yang amanah, tidak mengeksploitasi dan adil, dan oleh karena itu tercermin dalam manajemen organisasi (Faseruk dan Hossain, 2017: 8).

Spiritualitas dalam Islam dapat ditandai dari dua perspektif yakni yang pertama adalah perspektif sempit syariah, bahwa spiritualitas berakar dari agama dan dibangun dari keyakinan tertinggi pada Al Quran dan Sunah (Najim, 2014: 104–105). Perspektif yang kedua mengambil sudut pandang Islam yang lebih luas bukan hanya didasarkan pada aspek syariah semata, seperti:

1. Mengombinasikan antara hukum syariah dengan ijtihad, iman dan kausalitas seperti halnya natural dan supernatural;
2. Transendensi dalam konsep dan perilaku;
3. Adanya keterhubungan antara individu dengan lingkungan;
4. Etos kerja Islami yang bersumber dari Al-Quran (kitab suci) dan Al-Hadits (perkataan dan perbuatan Nabi Muhammad). Etos kerja Islami menghasilkan kegiatan ekonomi yang didasarkan pada saling menguntungkan, kejujuran, keadilan, dan menghindari segala praktik yang dilarang serta memperoleh keuntungan dengan cara yang haram.

Konsep mengenai spiritualitas Islam di tempat kerja mengambil dimensi dari spiritualitas Islam yang telah digarisbawahi dalam Al-Quran yang meliputi (Kamil *et. al.*, 2009: 4; Kamil, Sulaiman, Selladurai, dan Khalid, 2015: 62; Mohd Ali *et. al.*, 2022: 3):

1. *Iman bil-lah* (keyakinan kepada Allah), Islam menekankan Iman sebagai pengetahuan dari hati, diucapkan dengan lisan, dan dipraktikkan oleh seluruh pengikut-Nya. Iman menyiratkan pemahaman seseorang akan tauhid, menghindari perilaku yang salah, kesederhanaan tujuan, dan kesetaraan bagi semua orang. Hal ini pun menunjukkan bahwa ada jalan Allah di tempat kerja dan memastikan orang-orang beriman memiliki motivasi untuk melakukan hal-hal yang baik untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Pada saat memiliki kepercayaan diri, individu tidak hanya perlu tahu tentang kebenaran tetapi harus dapat mencerminkan pengakuan hati dan mengungkapkannya secara verbal dan, akhirnya, mereplikasi kebenaran ini ke tindakan nyata mereka.
2. Ibadah (ritual) yang meliputi salat lima waktu, puasa di bulan Ramadhan, zakat dan naik haji.
3. *Dzikrillah* (mengingat Allah), karyawan yang selalu mengingat Allah di tempat kerjanya selalu percaya bahwa mereka diawasi Allah dan meyakini bahwa setiap pengambilan di tempat kerja akan selalu dipertanggungjawabkan kepada Allah spiritualitas di tempat kerja.
4. *Al-a'fw* (pengampunan/tobat). Setiap manusia pasti melakukan salah namun juga dapat saling memaafkan satu sama lain. Melibatkan aspek spiritualitas dan religiositas di tempat kerja untuk bekerja dan antusias untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan organisasi serta memiliki loyalitas.

Konsep spiritualitas Islam di tempat kerja yang menggabungkan teori barat dan Islam juga dikembangkan oleh Adawiyah dan Pramuka (2017) meliputi:

1. *Taqarrub* merupakan segala upaya yang dilakukan oleh manusia untuk mendekatkan diri kepada Allah. Islam mengharuskan umatnya untuk bertakwa, yakni menjalankan semua perintah-Nya dan menjauhi segala larang-Nya. *Bertaqarrub* merupakan tahap awal dalam mengembangkan jiwa mukmin untuk mendapatkan rida Allah (Pramuka, 1998).
2. *Muraqabah* juga berarti bahwa umat Islam selalu memperhatikan tindakan mereka. Ini karena mereka mengerti bahwa ini adalah satu-satunya cara untuk mengetahui kelemahan mereka dan mencoba memperbaiki diri. Kehati-hatian dan perhatian akan memungkinkan seorang mukmin untuk memperkuat *muraqabbah*.
3. *Istiqomah* artinya teguh pada jalan yang benar. Orang-orang mulia dan dihormati mewujudkan karakteristik ini, dan itu adalah salah satu perintah Allah. *Istiqomah* diperlukan dalam setiap kegiatan yang melibatkan pengembangan dan peningkatan spiritual diri seorang Muslim. Seseorang harus mempraktikkan *istiqomah* dalam hubungannya dengan ibadah, yang melibatkan salah satu kewajiban agama seorang Muslim, termasuk membaca syahadat, salat lima waktu, berpartisipasi dalam puasa Ramadhan, sedekah, dan haji ke Mekah. *Istiqomah* merupakan salah satu landasan sistem spiritual Islam yang berhubungan dengan dan *muraqabah*.

Sikap *istiqomah* dalam upaya mendekatkan diri (*Taqorrub*) dan selalu memperhatikan tindakan-tindakan atau kehati-hatian (*Muroqobah*) menjadi fondasi bagi spiritualitas di tempat kerja ditinjau dari perspektif Islam berupa:

1. '*Aqeedah Shahihah* (Iman Sejati), tempat kerja yang islami menolak segala sesuatu yang tidak sesuai dengan ajaran Islam. Hal-hal yang bersifat spiritual dalam Islam berlandaskan pada iman yang benar, sistem yang seimbang, pilar-pilar agama, dan terbebas dari berlebih-lebihan (*takalluf*).
2. Tidak ada pemisahan antara ruh dan fisik tubuh. Islam menolak konsep pemisahan antara entitas ruh dan fisik yang pada akhirnya membagi kehidupan menjadi dunia "spiritual" dan dunia "sekuler".
3. Spiritualitas diletakkan pada sistem konstruksi yang seimbang. Individu harus mengembangkan kebutuhan spiritual dan fisik secara seimbang.
4. Spiritualitas Islam berkembang dari pilar yang terdiri dari salat, zakat, puasa dan jihad.
5. Harus terbebas dari segala perilaku berlebih-lebihan atau memaksakan diri (*takalluf*).

Gagasan skala spiritualitas di tempat kerja dari perspektif Islam berdasarkan kepada sistem spiritualitas dalam Islam yang mencakup pada tiga bidang tersebut di atas dan menggambarkan dimensi "*religiosity*" serta "*workplace spiritual value*" (Adawiyah, 2017: 885). Dimensi *religiosity* untuk melihat spiritualitas Islam di tempat kerja dari level individu, hal ini mencerminkan seberapa pentingnya agama dalam sistem kepercayaan

individu dan memperlihatkan sejauh mana individu meyakini lingkungan sekitarnya dalam keyakinan beragama, sedangkan “*workplace spirituality value*” adalah dimensi untuk melihat keterhubungan antara nilai individu dengan organisasi. Pada level individu, spiritualitas Islam di tempat kerja mengukur bagaimana persepsi individu tersebut melihat pekerjaannya, sedangkan pada level organisasi, spiritualitas Islam di tempat kerja mengukur bagaimana kesesuaian (*alignment*) nilai-nilai yang dianut dengan nilai-nilai perusahaan atau organisasi. Setelah melewati proses pengujian dan validasi, Adawiyah (2017) merumuskan tiga belas skala spiritualitas Islam di tempat kerja sebagai berikut.

Dimensi 1: *Religiosity*

1. Agama memberikan bekal kebijaksanaan dalam beradaptasi dengan kondisi di tempat kerja.
2. Bekerja keras adalah ciri dari iman yang kuat.
3. Bekerja dengan tulus untuk mencari keredaan Allah.
4. Bekerja untuk membawa kemakmuran di bumi.
5. Bekerja keras adalah ciri dari iman yang kuat.
6. Tuhan akan selalu membimbing pekerjaan yang dikerjakan, jika memulai hari dengan doa.
7. Bekerja diawasi oleh Tuhan oleh karena itu, harus jujur dalam bekerja.
8. Bekerja di pekerjaan yang tidak bertentangan dengan agama.
9. Mengikuti hukum agama dalam berinteraksi di tempat kerja.

Dimensi 2: *Workplace Spiritual Value*

1. Nilai organisasi yang positif.
2. Menyelenggarakan program-program keagamaan yang teratur.
3. Sejalan dengan visi dan misi organisasi.
4. Organisasi peduli tentang spiritualitas karyawan.

Skala spiritualitas Islam di tempat kerja tersebut kemudian dikembangkan lagi menjadi dua puluh skala dengan mengombinasikan nilai-nilai yang dianut pada level individu dan keterkaitan nilai individu dengan nilai yang dimiliki oleh organisasi, terdiri dari (Asutay, 2021):

1. Agama memiliki ajaran cara bekerja yang baik.
2. Berdoa ketika akan memulai bekerja.
3. Lelah karena bekerja akan menghapus dosa.
4. Bekerja dengan tulus semata-mata mencari ridha Allah.
5. Bekerja untuk mencari keberkahan.
6. Hanya bekerja yang sesuai dengan ajaran agama.
7. Mengikuti hukum syariah dalam bermuamalah.
8. Merasa senang dengan pekerjaan yang dapat membantu kehidupan orang lain.
9. Bekerja merupakan bentuk lain dari ibadah.
10. Bekerja keras merupakan ciri dari iman yang kuat.
11. Bekerja sama dengan rekan di tempat kerja sesuai dengan tuntunan agama.

12. Pengambilan keputusan di tempat kerja mempertimbangkan aspek spiritual.
13. Bekerja harus jujur karena diawasi oleh Allah SWT.
14. Akan ada perhitungan di akhirat kelak atas apa yang dikerjakan.
15. Perusahaan menjaga nilai-nilai spiritualitas dengan mengadakan kegiatan keagamaan.
16. Perusahaan memperhatikan aspek kejiwaan karyawannya sesuai dengan agama.
17. Perusahaan menjaga nilai-nilai rohani karyawannya.
18. Memiliki kebebasan untuk menjalankan ibadah di tempat kerja.
19. Terhubung dengan visi dan misi organisasi.
20. Merasa positif dengan nilai yang dianut oleh organisasi.

2.1.3 Komitmen Organisasional

Perasaan dan keyakinan seseorang dapat memengaruhi perilaku (*attitudes*) dan tujuan seseorang di tempat kerja. Perilaku merupakan wujud keyakinan yang dianut individu dan niat untuk melakukan sesuatu terhadap seseorang, objek maupun peristiwa, dengan kata lain perilaku melibatkan evaluasi atas sebuah sikap objek, sedangkan emosi berlangsung sebagai peristiwa, biasanya tanpa kita sadari (McShane dan Von Glinow, 2018: 93). Salah satu perilaku yang muncul dalam konteks keorganisasian adalah komitmen organisasional.

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan kondisi seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan dan tujuannya serta sejauh mana keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2017: 116).

Komitmen organisasional menekankan kepada keterikatan terhadap organisasi, termasuk kepada tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Komitmen organisasional lebih bersifat stabil dan merupakan respons yang timbul terhadap keseluruhan organisasi, komitmen organisasional juga merupakan kekuatan relatif individu atas identifikasi dan keterlibatan dirinya pada organisasi tertentu (Mowday, 1979: 226). Lebih jauh Mowday menjelaskan komitmen organisasional dapat terlihat dari tiga faktor yakni:

1. Keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kesiediaan individu untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi,
3. Keinginan yang kuat dari individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen juga dapat dilihat sebagai sikap maupun perilaku. Ketika dilihat dari sisi sikap, komitmen organisasional merupakan proses di mana orang berpikir tentang hubungan mereka dengan organisasi sedangkan

apabila dilihat dari sisi perilaku berkaitan dengan proses di mana individu menjadi terkunci ke dalam organisasi tertentu dan bagaimana mereka menghadapinya. Sering kali individu menganggap sikap sebagai konsep yang sederhana. Pada kenyataannya, sikap dan pengaruhnya terhadap perilaku sangat kompleks. menjelaskan bahwa sebuah sikap terdiri dari tiga komponen yang masing-masing berfungsi secara terpisah (Hellriegel dan Slocum, 2011: 86):

1. Komponen afektif: perasaan, sentimen, suasana hati, dan emosi tentang beberapa orang, ide, peristiwa, atau objek tertentu;
2. Komponen kognitif: pikiran, opini, pengetahuan, atau informasi yang dimiliki oleh individu tentang orang, ide, peristiwa, atau objek tertentu; dan
3. Komponen perilaku: kecenderungan untuk bertindak berdasarkan evaluasi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap orang, ide, peristiwa, atau objek tertentu.

Komitmen adalah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk melakukan tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target (J P Meyer, 2001: 301). Komitmen merupakan suatu keadaan psikologis yang dapat memperlihatkan hubungan antara karyawan dengan organisasi serta dapat berpengaruh terhadap keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari keanggotaan organisasi.

Karyawan yang bertahan lama apabila dibandingkan dengan karyawan yang baru bergabung, cenderung lebih memiliki komitmen. Untuk karyawan yang tetap berada pada organisasi dalam jangka waktu lama bukan suatu hal yang mudah untuk memutuskan pindah. Komitmen organisasional yang kuat ditandai dengan (Hellriegel dan John W. Slocum, 2011: 92):

1. Adanya dukungan dan penerimaan atas tujuan dan nilai organisasi;
2. Kesiediaan individu untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi;
3. Keinginan untuk tetap bersama dalam organisasi.

Komitmen organisasional merupakan hal yang melampaui loyalitas termasuk di dalamnya kontribusi aktif untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional mewakili sikap yang berhubungan dengan pekerjaan yang lebih luas cakupannya dibandingkan dengan kepuasan kerja. Hal ini mencakup keseluruhan organisasi, bukan hanya pekerjaannya saja.

Pada awalnya, komitmen organisasional fokus pada arti komitmen itu sendiri namun pada perkembangannya penelitian dan pengkajian komitmen organisasional didekatkan dengan berbagai pendekatan seperti yang dijelaskan oleh Yusuf dan Syarif (2017: 13):

1. Pendekatan Sikap (*Attitudinal Approach*)

Pendekatan ini menekankan pada loyalitas karyawan, yakni di mana karyawan bersedia untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini memandang komitmen sebagai keterikatan sikap pada

organisasi. Pendekatan ini mendefinisikan komitmen organisasional sebagai berikut.

- a) Keinginan dari individu yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
- b) Keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi;
- c) Keinginan tertentu dari individu, dan penerimaan atas nilai serta tujuan organisasi

Asumsi yang mendasari ketiga definisi tersebut antara lain bahwa karyawan memiliki keinginan dan sikap yang positif terhadap organisasi dan senantiasa memiliki komitmen dan rasa memiliki yang tinggi, untuk bekerja semaksimal mungkin mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Usaha yang sebaik mungkin tersebut tentunya menampilkan tingkah laku yang sesuai tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional dilihat dari sudut pandang sikap mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan merupakan proses yang berkelanjutan di mana para karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap perusahaan, kesuksesan dan kesejahteraannya yang berkelanjutan (Luthans, 2011: 147).

2. Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach*)

Pendekatan perilaku menitikberatkan pada pandangan bahwa investasi karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut terikat pada organisasi. Pandangan ini berasumsi bahwa karyawan akan berkomitmen dengan berlandaskan pada kalkulasi perhitungan efisiensi biaya untuk berkomitmen.

3. Pendekatan multidimensi (*The Multidimensional Approach*)

Pendekatan multidimensi dipandang dalam berbagai dimensi atau sumber. Komitmen organisasional secara tradisional dipandang sebagai konstruk uni-dimensi atau satu dimensi, di mana komitmen organisasi didefinisikan sebagai identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Konsep uni-dimensi ini kemudian berkembang menjadi konsep multidimensi yang melihat komitmen organisasional memiliki tiga komponen, yakni afektif, kontinuitas dan normatif.

Komitmen organisasional dapat pula didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang karyawan memiliki tujuan yang selaras dengan perusahaan atau organisasinya dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Gani, Utama, Jaharuddin, dan Priharta, 2020: 53). Dalam komitmen organisasional terdapat pula kesadaran anggota organisasi untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam setiap usaha pencapaian tujuan organisasi atau dapat dikatakan, seluruh anggota organisasi atau perusahaan berkumpul dan membuat sekutu serta bersepakat untuk bersama-sama menghasilkan suatu keputusan bersama-sama yang nantinya dapat dijadikan dasar untuk melakukan sesuatu yang berdaya guna bagi kepentingan organisasi (Gani et al., 2020: 132).

Komitmen organisasional juga merupakan usaha seseorang mengidentifikasi dirinya dengan tujuan dari suatu organisasi tertentu, dan keinginan untuk menjadi atau mempertahankan keanggotaan kerja yang

tinggi serta mengidentifikasikan diri dengan pekerjaannya, bangga akan pekerjaannya, berusaha untuk berhasil dalam pekerjaannya, karena menganggap berhasil dalam pekerjaan adalah ukuran keberhasilan meningkatkan harga diri (Eroy, 2018: 80). Hal senada juga disampaikan oleh Tewel bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat sampai di mana seorang individu atau karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan atau organisasi tertentu (Tewel *et al.*, 2017: 91–92).

Konsep komitmen organisasional dengan pendekatan multidimensi yang membagi komponen komitmen organisasional ke dalam 3 (tiga) bagian yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Meyer, 1991: 67). Komitmen afektif (*affective commitment*) mengacu pada keterikatan emosional karyawan, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen afektif kuat akan melanjutkan pekerjaan atau berada tetap di perusahaan karena mereka ingin melakukannya. Hal ini dapat diartikan bahwa individu akan memiliki motivasi serta berkeinginan untuk memberikan kontribusi terbaiknya terhadap organisasi. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) mengacu pada kesadaran individu terhadap biaya yang harus dikeluarkan jika meninggalkan organisasi. Karyawan yang hubungan utamanya dengan organisasi didasarkan pada komitmen berkelanjutan tetap tinggal di perusahaan karena mereka perlu melakukannya.

Terakhir, komitmen normatif (*normative commitment*) mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi terhadap perusahaan merasa bahwa mereka harus tetap berada di organisasi. Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepantasnya dilakukan atas manfaat yang telah diberikan organisasi (Tewal *et. al.*, 2017: 94).

2.1.3.2 Anteseden Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional individu terbangun dari berbagai aspek seperti yang dijelaskan oleh Steers (1977: 47):

1. Karakteristik personal memengaruhi komitmen organisasional seseorang, yang termasuk komponen ini antara lain umur, kebutuhan untuk pencapaian, tingkat pendidikan, ketertarikan utama dalam hidup dan *role of tension*.
2. Karakteristik pekerjaan dapat memengaruhi komitmen organisasional yang terdiri dari identitas tugas yang diemban individu, berbagai kemungkinan interaksi dalam pekerjaan, dan masukan yang diterima dari tugas yang dilaksanakan
3. *Work experiences* atau sifat dasar dari pengalaman yang didapatkan dan kualitas dalam pekerjaan selama masa kerja juga dapat memengaruhi komitmen organisasional. Individu mendapatkan pengalaman kerja seperti ketergantungan organisasi terhadap individu, individu merasa dianggap

penting oleh perusahaan, realisasi atas harapan, sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi, persepsi terhadap gaji, serta norma kelompok yang berkaitan dengan kerja keras.

Anteseden komitmen organisasional yang sesuai dengan konsep Steers, terdiri dari (Allen dan Meyer, 1990: 1–18; 1991: 70–72):

1. Anteseden komitmen afektif terdiri dari karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Karakteristik struktural terdiri atas besarnya skala organisasi, ada tidaknya serikat kerja, kuatnya kontrol, dan apakah sistem otoritas tersentralisasi atau tidak. Pengalaman kerja menjadi anteseden yang paling berpengaruh terhadap komitmen afektif, terutama kebutuhan psikologis akan rasa nyaman di organisasi dan kompeten untuk menjalankan peran kerjanya.
2. Anteseden komitmen keberlanjutan terdiri dari besarnya dan atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Karyawan akan merasa rugi jika harus keluar dari perusahaan karena telah kehilangan atas pengorbanan dan investasi besar yang telah dikeluarkannya. Pada sisi lain karyawan yang merasa rugi jika keluar juga bisa disebabkan karena tidak memiliki pilihan kerja lain yang lebih menarik karena belum tentu akan mendapatkan pekerjaan lebih baik dibandingkan pekerjaan saat ini.
3. Anteseden komitmen normatif terdiri dari pengalaman individu sebelum bergabung ke dalam organisasi, contohnya karena pengalaman yang dibangun dalam keluarga atau masyarakat, serta pengalaman bersosialisasi

selama berada dalam organisasi. Peran orang tua atau senior yang menanamkan pentingnya kesetiaan pada perusahaan akan memengaruhi komitmen normatif menjadi tinggi. Sementara itu, komitmen normatif yang tinggi pun dapat timbul karena organisasi menanamkan kepercayaan kepada karyawannya dan mengharapkan loyalitas pada para pekerjanya.

2.1.3.3 Membangun Komitmen Organisasional

Setiap organisasi memiliki keinginan untuk mempertahankan karyawannya tetap berada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan perlu membangun komitmen organisasional karyawannya, perusahaan atau organisasi dapat menggunakan strategi sebagai berikut untuk membangun komitmen organisasional (McShane dan Von Glinow, 2018: 107):

1. Rasa keadilan dan adanya dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya perlu dibangun. Membangun rasa keadilan dan pemberian dukungan dapat diwujudkan dengan cara memberikan hak-hak karyawan dan perusahaan berkomitmen untuk mematuhi nilai-nilai kemanusiaan, kesopanan serta integritas moral.
2. Perusahaan membangun nilai-nilai organisasi yang positif, ketika karyawan merasakan dan percaya bahwa nilai-nilai yang mereka yakini sejalan dengan nilai-nilai organisasi maka hal ini akan berdampak pada karyawan yang memiliki emosi positif. Hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk tetap berada pada organisasi.

3. Untuk meningkatkan kepercayaan karyawan, maka yang perlu dilakukan adalah perusahaan terlebih dahulu menunjukkan kepercayaannya kepada para karyawan. Ketika kepercayaan karyawan kepada karyawan sudah terbangun hal ini dapat membuat karyawan mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari perusahaan dan merasa memiliki kewajiban untuk bekerja dengan baik.
4. Membangun pemahaman karyawan terhadap perusahaan, hal ini mencakup bahwa karyawan tahu dan paham arah strategis perusahaan, dinamika sosial dan tata letak fisik perusahaan. Hal ini merupakan prasyarat terbangunnya komitmen afektif karyawan, karena jika karyawan kekurangan informasi dan tidak paham terhadap perusahaan, hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian yang berdampak pada menjauhnya karyawan terhadap perusahaan.
5. Meningkatkan komitmen afektif dengan cara melibatkan karyawan dalam keputusan dan tindakan perusahaan, hal ini dapat meningkatkan kepemilikan psikologis dan identitas sosial karyawan serta loyalitas.

Dessler menyarankan pedoman khusus bagi organisasi menerapkan sistem manajemen yang akan membantu memecahkan dilema saat ini dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan (Joshi dan Joshi, 2011: 148–249):

1. *Commit to people-first value*. Perusahaan mempekerjakan manajer yang baik dan melakukan apa yang telah diucapkan;

2. *Clarify dan communicate your mission.* Memperjelas dan mengkomunikasikan misi perusahaan atau organisasi. Membuatnya karismatik; menggunakan praktik perekrutan berbasis nilai; orientasi dan menekankan pelatihan berbasis nilai; membangun tradisi;
3. *Guarantee organizational justice.* Memiliki prosedur pengaduan yang komprehensif serta menyediakan komunikasi dua arah;
4. *Create a sense of community.* Membangun persatuan berbasis nilai; berbagi satu sama lain; menekankan pemeliharaan lumbung, pemanfaatan silang, dan kerja tim; bersamalah;
5. *Support employee development.* Berkomitmen untuk mengaktualisasikan; memberikan tantangan pekerjaan tahun pertama; memperkaya dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan kegiatan pengembangan; memberikan keamanan karyawan tanpa jaminan.

2.1.3.4 Konsekuensi dari Komitmen Organisasional

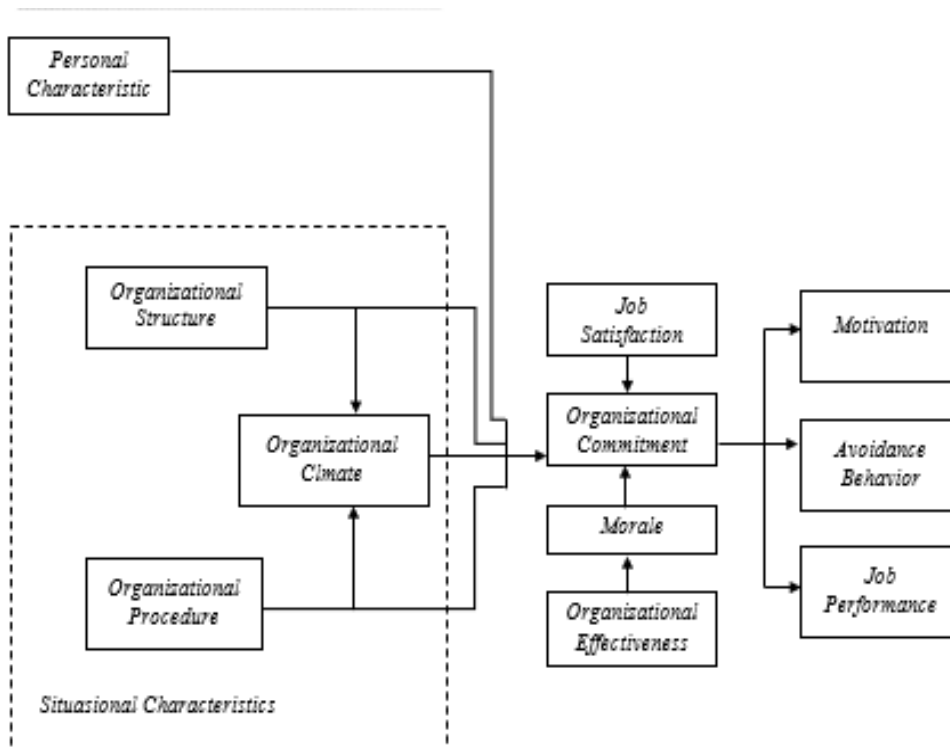
Komitmen organisasional memiliki dampak yang beragam bagi perusahaan, hubungan yang positif atas dampak yang diinginkan oleh perusahaan seperti peningkatan kinerja karyawan, rendahnya *turnover*, serta tingkat kehadiran yang rendah pada karyawan. Selain hal tersebut, dampak lain yang dihasilkan berupa adanya persepsi yang lebih positif bahwa iklim organisasi lebih hangat dan suportif serta karyawan yang dapat bekerja sama dan bekerja lebih baik untuk perusahaan (Luthans, 2011: 148).

Komitmen afektif dapat menjadi sebuah keunggulan kompetitif bagi perusahaan, karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan kecil

kemungkinannya untuk keluar dari pekerjaannya dan absen dari tanggung jawabnya (McShane dan Glinow, 2018: 106–107). Lebih jauh komitmen organisasional juga dapat meningkatkan motivasi kerja serta *organizational citizenship* yang tinggi dan karyawan yang memiliki komitmen tinggi lebih dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan karena dengan masa kerja yang lama menjadikan karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang lebih baik. Namun mereka juga mengungkapkan sisi kurang baik dari komitmen organisasional yang terlalu tinggi. Komitmen organisasional yang tinggi dapat menyebabkan konformitas yang tinggi pula yakni karyawan cenderung langsung menerima norma-norma atau aturan yang dikeluarkan oleh perusahaan sehingga minim kreativitas. Hal lainnya adalah, komitmen organisasional yang tinggi dapat menyebabkan karyawan untuk termotivasi membela perusahaan bahkan ketika perusahaan melakukan tindakan yang ilegal.

Model anteseden dan konsekuensi dari komitmen organisasional ditunjukkan dalam Gambar 2.8 (Decotiis 1987: 454). Pengalaman di dalam organisasi yang dirasakan oleh individu utamanya bersumber dari komitmen individu tersebut terhadap organisasi. Komitmen memiliki dampak terhadap individu dan organisasi dan hal ini menjadi poin sentral untuk mempelajari kehidupan organisasi. Komitmen terhadap suatu organisasi dipengaruhi langsung oleh karakteristik pribadi dan modal pengalaman yang dimiliki oleh individu, selain itu struktur yang dirasakan dan proses sumber daya manusia pada organisasi atau suatu perusahaan bukan hanya berefek langsung

terhadap komitmen organisasional namun juga berpengaruh terhadap iklim organisasi.



Sumber: Decotiis (1987: 454)

Gambar 2. 8
Model of the Antecedents dan Consequences of Organizational Comitment

Secara terpisah, iklim organisasi pun dapat berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional secara independen. Pada Gambar 2.8 tersaji bahwa *job satisfaction* sebagai anteseden komitmen, meskipun beberapa peneliti memiliki pandangan berbeda mengenai kausalitas hal ini, karena ada yang memandang bahwa komitmen sebagai konsekuensi atas kepuasan yang tertunda.

Pada model Decotiis ini, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap aspek komitmen yakni internalisasi tujuan dan keterlibatan peran, alasannya adalah kepuasan kerja memiliki hubungan yang lebih langsung terhadap hubungan antara ekspektasi karyawan dan realitasnya dibandingkan dengan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional masing-masing merupakan fungsi dari hubungan antara harapan individu dan realitas organisasi.

Komitmen organisasional pun dipengaruhi oleh efektivitas organisasi melalui moral individu dengan kata lain, jika efektivitas organisasi meningkat, maka moral pun meningkat dan pada gilirannya akan meningkatkan komitmen organisasional. Gambar 2.8 memperlihatkan konsekuensi dari komitmen organisasional berupa motivasi, perilaku menghindar dan kinerja. Komitmen organisasional berefek langsung terhadap motivasi kerja karyawan karena hal ini sejalan dengan inti dari motivasi itu sendiri yakni perilaku yang diarahkan pada tujuan. Hal lain konsekuensi dari komitmen organisasional adalah *avoidance behavior* (perilaku penghindaran) terutama ketidakhadiran dan *voluntary turnover* serta memiliki pengaruh terhadap kinerja individu.

2.1.3.5 Pengukuran Komitmen Organisasional

Untuk mengukur komitmen organisasional yang paling umum digunakan adalah instrumen yang diciptakan oleh Mowday dengan instrumen ini dapat mengukur sejauh mana penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi,

kemauan seseorang untuk mengerahkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi, dan keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi, instrumen ini disebut dengan OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*) (John P Meyer dan Allen, 1991: 64). Pengukuran terhadap komitmen organisasional sangat beragam, OCQ dikembangkan agar hasil pengukuran lebih akurat, sistematis dan komprehensif (Mowday, 1979: 227–228).

Allen dan Meyer pun mengembangkan alat pengukuran komitmen organisasional berdasarkan dari tiga konstruk yakni skala afektif (*ACS*), *continuance* (*CCS*) dan normatif (*NCS*) yang terdiri dari delapan pertanyaan untuk masing-masing item (N. Allen, 1996: 253). Mereka pun melihat adanya persamaan dengan skala yang dikembangkan oleh Mowday, *OCQ* terdapat korelasi dengan *ACS* dan *NCS* sedangkan *CCS* berdiri sendiri. Mowday (1979) menyusun *OCQ* ke dalam 15 item pertanyaan dan 9 item pertanyaan untuk yang versi yang lebih pendek (*nine-item short form*) yang terdiri dari:

1. Bersedia melakukan lebih dari yang biasanya;
2. Membicarakan kehebatan perusahaan;
3. Tingkat loyalitas;
4. Penerimaan terhadap tugas;
5. Kesesuaian nilai-nilai yang dianut;
6. Kebanggaan terhadap perusahaan;
7. Keinginan berpindah perusahaan;
8. Perusahaan jadi inspirasi;

9. Keinginan meninggalkan perusahaan;
10. Perasaan saat memilih perusahaan;
11. Hal-hal yang didapat dari perusahaan;
12. Kebijakan perusahaan;
13. Kepedulian terhadap perusahaan;
14. Perusahaan sebagai tempat terbaik;
15. Ketepatan atas keputusan bekerja;

2.1.3 Turnover

Organisasi maupun perusahaan dalam perjalanannya akan menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah dengan penarikan diri karyawan (*withdrawal*) dari perusahaan karena berbagai alasan (Robbins dan Judge, 2017b: 66). Salah satu bentuk penarikan diri adalah keluarnya karyawan dari perusahaan adalah *turnover* (Scandura, 2019: 46). Terjadinya *turnover* membuat ongkos organisasi menjadi mahal dan berbiaya tinggi, bahkan bisa mencapai ratusan ribu bahkan jutaan dolar (Dessler, 2017: 4; P W Hom, 2016: 2). Para peneliti mencoba untuk terus mengembangkan teori untuk lebih memahami bagaimana *turnover* bisa terjadi dan implikasinya terhadap organisasi maupun individu itu sendiri.

2.1.3.1 Definisi Turnover

Penelitian mengenai *turnover* menjadi topik yang sangat menarik bagi para peneliti, pada masa-masa awal penelitian lebih menekankan bagaimana cara untuk mengontrol dan mencari penyebab terjadinya *turnover*, namun pada perkembangannya para peneliti mencoba untuk lebih fokus

dalam pengembangan dan evaluasi teori *turnover* secara lebih komprehensif (Horn *et. al.*, 1992: 890). Secara sempit definisi *turnover* merupakan perputaran karyawan yang masuk ke dalam organisasi dan keluar organisasi secara permanen dari organisasi (Gani, 2020: 36). Keluarnya karyawan dari organisasi bisa bersifat sukarela maupun tidak (Tewal *et. al.*, 2017: 43). *Turnover* juga dapat didefinisikan sebagai proses penarikan diri dari organisasi secara permanen, *turnover* terjadi ketika individu meninggalkan organisasi dan perlu untuk digantikan (Mathis dan Jackson, 2011: 159). *Turnover* dapat juga diartikan sebagai keluarnya individu dari organisasi dengan alasan atau kejadian tertentu sebagai motifnya Campion (1991).

2.1.3.2 Tipe-Tipe Turnover

Turnover dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, bisa dikategorikan berdasarkan pemicunya maupun berdasarkan baik buruknya bagi organisasi. *Turnover* dapat dikategorikan berdasarkan pihak yang memutuskan sebagai berikut (D. G. Allen, 2008: 2; Mathis dan Jackson, 2011: 160).

1. Involuntary Turnover

Involuntary turnover terjadi karena adanya pelanggaran kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti kinerja yang tidak mencapai target, pelanggaran peraturan, mangkir kerja maupun hal lainnya.

2. Voluntary Turnover

Voluntary turnover dipicu karena keinginan atau pilihan karyawan itu sendiri untuk keluar dari perusahaan, faktor yang menyebabkannya bisa beragam dan di luar kontrol perusahaan seperti ketidakpuasan kerja, masalah pribadi maupun keluarga atau hal lainnya.

Selain dilihat dari penyebabnya, *turnover* juga dapat dilihat berdasarkan dampak baik dan buruknya bagi perusahaan. Mathis dan Jackson (2011: 160) membaginya ke dalam 2 (dua) kategori:

1. *Functional turnover*, yakni *turnover* yang memberikan dampak positif bagi perusahaan, karena karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki kinerja rendah, memiliki perilaku yang tidak bagus maupun tidak dapat diandalkan
2. *Dysfunctional turnover*, yakni *turnover* yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan contohnya pada saat karyawan potensial atau karyawan kunci yang meninggalkan perusahaan pada saat diperlukan.

Turnover selain dapat dilihat dari pemicu dan dampak bagi perusahaan, dapat pula dilihat dari sisi alasan meninggalkan perusahaan. Apabila dilihat dari sisi ini, *turnover* dapat dikategorikan menjadi dua tipe, yakni *turnover* yang alasannya dapat dipengaruhi oleh perusahaan (*controllable turnover*) dan alasan yang tidak dapat dikontrol oleh perusahaan (*uncontrollable turnover*). Contoh alasan yang tidak dapat dikontrol oleh perusahaan seperti karyawan pindah rumah, karyawan memutuskan untuk tinggal di rumah karena memiliki anak atau pun alasan-alasan lainnya. Untuk

alasan yang dapat dipengaruhi oleh perusahaan untuk mengontrol *turnover* seperti mempertimbangkan kompensasi dan *benefit* yang diterima karyawan.

2.1.3.3 Penyebab *Turnover*

Penelitian mengenai *turnover* telah berkembang dari masa ke masa, dimulai dari munculnya penelitian oleh Bill pada tahun 1925 di *Journal of Applied Psychology* yang menjadi acuan untuk standar desain penelitian pada abad ke-20 (Peter W. Hom, Lee, Shaw, dan Hausknecht, 2017: 530), sementara itu penelitian dari James March dan Herbert Simon pada tahun 1958 yang mengubah dunia penelitian mengenai *turnover*, mereka yang membuat landasan teori formal pertama mengenai keputusan karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi yakni keinginan untuk tinggal atau pindah didasari oleh dua hal, yakni keinginan yang dirasakan dan kemudahan untuk berpindah (Lee *et al.* 2017: 4).

Beberapa peneliti yang mengangkat topik *withdrawal behavior* atau penarikan diri dari organisasi baik itu ketidakhadiran maupun *turnover* adalah Mobley (1977: 237–240) serta Porter dan Steers (1973: 151–176). Pada masa awal penelitiannya berfokus kepada hubungan kepuasan kerja dan *turnover*, berpendapat bahwa kepuasan kerja memengaruhi *turnover* secara konstan dan berbanding terbalik, kemudian membagi faktor-faktor situasi kerja ke dalam empat level (Porter dan Steers, 1973: 154–167):

1. *Organization-wide factor*, karyawan akan mempertimbangkan hal-hal yang umum yang ada di perusahaan seperti masalah gaji dan promosi.

Karyawan akan tetap berada di perusahaan apabila merasa adil atas bayaran dan jenjang karier yang mereka terima. Selain itu, ukuran organisasi atau perusahaan pun menjadi alasan seseorang untuk tetap berada di organisasi atau keluar, orang yang bertahan pada organisasi besar biasanya mereka karena faktor ekonomi, sedangkan yang bertahan pada perusahaan kecil adalah mereka yang lebih bisa menerima pendapatan yang lebih rendah dan peduli pada hal-hal non ekonomi.

2. *Immediate work environment factors*, faktor situasi kerja dapat memengaruhi ketidakhadiran bahkan keluarnya individu dari organisasi. Situasi kerja ini meliputi dari gaya kepemimpinan, ukuran unit kerja dan interaksi antar rekan kerja.
3. *Job-related factors*, hal-hal yang berhubungan dengan tugas dan aktivitas yang diperlukan (*job requirements*) untuk pekerjaan dapat memengaruhi individu untuk keluar dari organisasi, *Job requirements* ini dapat menjadi dua sisi mata uang bagi individu, bisa menjadi alat untuk pemenuhan kepuasan pribadi atau juga menjadi sumber stres dan ketidakpuasan. Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan tersebut yakni reaksi keseluruhan individu atas isi pekerjaannya itu sendiri, pengulangan tugas, otoritas dan tanggung jawab pekerjaan serta adanya kejelasan peran yang melekat pada individu.
4. *Personal Factors*, faktor personal individu pun dapat memengaruhi keinginan seseorang untuk tinggal maupun keluar dari sebuah organisasi. Faktor personal ini terdiri dari umur, masa kerja, kesamaan antara

pekerjaan dan minat individu, karakteristik kepribadian serta pertimbangan keluarga.

Pada penelitian selanjutnya Porter memasukkan variabel lain ke dalam penelitiannya untuk mengatasi adanya limitasi dalam penelitiannya yang hanya fokus kepada kepuasan kerja. Aspek lain yang diperhatikan Porter adalah perubahan sikap yang menjadi dasar bagi komitmen organisasional seorang individu. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi dan berkontribusi untuk mencapai tujuan tersebut cenderung tetap tinggal di organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut, hal ini tidak jelas terlihat pada penelitian sebelumnya yang hanya fokus pada kepuasan kerja yang jangka waktunya lebih pendek (Porter, 1974: 604).

Terdapat hubungan yang kuat dan konsisten antara kepuasan kerja dengan *turnover* namun tidak terlalu kuat (Mobley, 1977: 237–240). Penelitian lanjutannya yang dilandasi dari hasil penelitian Porter, menjelaskan lebih rinci mengenai variabel penyebab *turnover* (Mobley, 1979: 493–522):

1. *Individual demographic dan personal variables*. Faktor ini demografi dan personal menjadi salah satu alasan yang dapat membuat seseorang untuk keluar dari suatu organisasi, yang termasuk ke dalam faktor ini adalah jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan, tanggung jawab keluarga dan berbagai pertimbangan pribadi lainnya.

2. *Organizational dan work factors*, yang termasuk dalam kategori ini seperti faktor gaji dan promosi yang diberikan, pengawasan terhadap pekerjaan, hubungan antar rekan kerja
3. *Job Content Factors*, nilai-nilai yang dirasakan, motivasi dan kepuasan akan pekerjaan yang saat ini sedang dilakoni oleh individu berhubungan dengan *turnover*.
4. *External Environment*, adanya kemungkinan peluang pekerjaan lain di luar organisasi dapat menjadi penyebab seseorang ingin keluar dari organisasi.
5. *Occupational Grouping*, *turnover* juga harus dilihat berdasarkan dari tingkat jabatan tertentu maupun dari jenis industri atau bidang yang sama.
6. *Intention to quit*, niat seseorang untuk tinggal atau pergi menjadi penentu dan cara memahami seseorang melakukan *turnover*. Niat atau *intention* merupakan pernyataan individu tentang perilaku yang khas atau spesifik akan suatu ketertarikan sesuatu, dalam hal ini *turnover*. Namun dapat saja terjadi perbedaan antara niat dengan kenyataannya, hal ini dimungkinkan terjadi karena niat tidak memperhitungkan perilaku impulsif dan tidak cukup untuk melihat persepsi individu dan evaluasi atas alternatif lain yang dimiliki.
7. *Commitment/attachement*. Komitmen organisasional merupakan evaluasi menyeluruh atas hubungan antara individu dengan organisasi, di mana di dalamnya termasuk kepuasan kerja sebagai bagian dari komponennya (1974: 604). *Job attachment* merupakan respons sikap individu terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dengan adanya kesesuaian antara

keinginan ideal individu dengan pekerjaan yang dijalannya, mengidentifikasi diri atas pekerjaan yang dipilihnya serta adanya keengganan untuk mencari pekerjaan alternatif. *Job attachment* sangat berkaitan erat dengan komitmen organisasional, jika komitmen berhubungan dengan keseluruhan organisasi, *job attachment* lebih spesifik terhadap satu pekerjaan saja.

8. *Met Expectations*, adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan atas pekerjaan yang dilakoni individu dapat memberi kontribusi dalam keputusan untuk meninggalkan organisasi.

Teori mengenai *turnover* pada awalnya lebih banyak fokus ke arah hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta mengukur tingkat *turnover* (Peter W. Hom *et. al.*, 2017: 534–535), pada perkembangannya *turnover* dilihat sebagai sesuatu yang kompleks dan tidak dapat di ukur hanya dari salah satu penyebab saja. Berawal dari pandangan tersebut muncullah teori efek bola salju (*snowball effect*) yang dipopulerkan oleh Krackhardt dan Porter di mana keadaan sosial pada suatu organisasi dapat memengaruhi keputusan seseorang dalam melakukan keputusan *turnover*.

2.1.3.4 Pengukuran *Turnover*

Pendekatan yang sedikit berbeda dalam melihat penelitian mengenai *turnover* dijelaskan oleh Campion yang menyodorkan sesuatu yang lebih bermakna untuk melihat *turnover*, alih-alih hanya menelitinya dengan hasil tingkat angka berupa tingkat *turnover* (*turnover rates*), Campion

menawarkan konsep untuk mengukur dan memaknai sebenarnya apa arti dari *turnover* tersebut sehingga lebih dapat digambarkan secara jelas mengenai keputusan *turnover* yang dilakukan oleh individu (Campion, 1991: 199–212). Untuk mengukur makna dari *turnover* yang terjadi Campion merumuskan motif penting yang perlu digali baik itu dari individu maupun dari sisi perusahaan (atasan atau supervisor) (Campion, 1991: 202–203):

1. *Turnover reasons*

Melihat latar belakang dan alasan kenapa seseorang dapat memutuskan keluar dari organisasi.

2. *Voluntariness*

Keputusan yang terjadi apakah berasal dari perusahaan (*involuntary turnover*) atau memang atas kehendak individu tersebut untuk meninggalkan organisasi (*voluntary turnover*).

3. *Avoidability*

Turnover yang terjadi apakah dapat dihindari oleh perusahaan apakah perusahaan dapat membuat suatu perubahan kebijakan sehingga pada saat itu dapat mengubah keputusan untuk berhenti. Dari hal tersebut dapat digali juga apakah perusahaan dapat meyakinkan individu atau tidak untuk tetap berada di perusahaan, hal lain yang dapat digali juga adalah keputusan tersebut berkaitan baik dengan organisasi maupun kariernya atau tidak.

4. *Functionality*

Informasi yang berkaitan dengan *functionality* dapat digali dari perusahaan, seperti adanya kemungkinan perusahaan untuk menarik kembali karyawan yang telah keluar, perusahaan menilai kinerja karyawan yang keluar dan tingkat kesulitan perusahaan untuk mencari kandidat pengganti.

5. *Utility*

Item ini dipergunakan untuk melihat perbandingan produktivitas dan gaji antara karyawan yang keluar dan karyawan yang menggantikannya

6. *Process satisfaction*

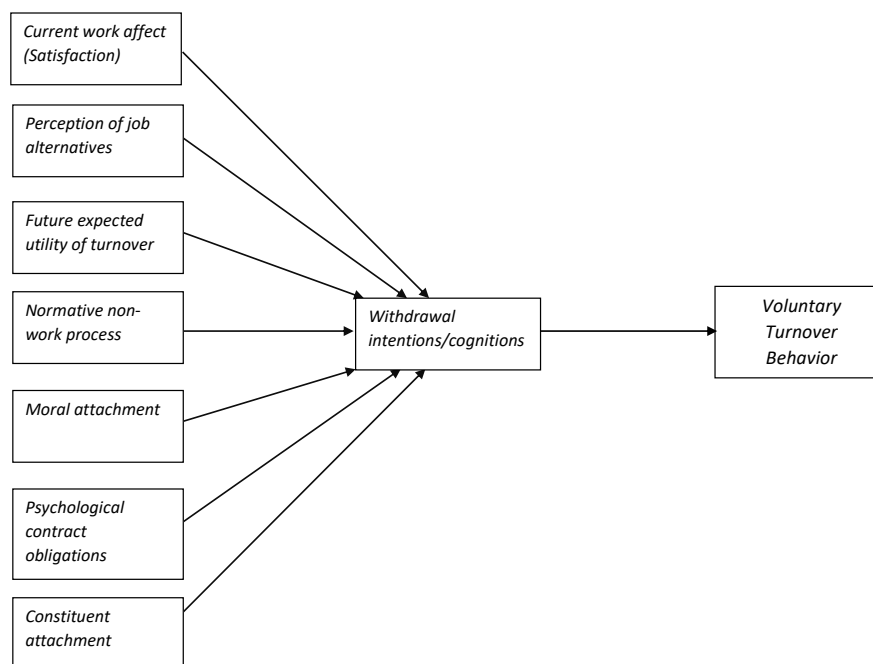
Kepuasan dapat dilihat dari dua sisi, baik itu dari sisi karyawan maupun dari sisi perusahaan. Dari sisi karyawan yang keluar, apakah karyawan tersebut merasa puas pada saat keluar dari perusahaan, keluarnya dari perusahaan apakah sesuatu yang positif, apakah ada perasaan negatif ketika keluar dari perusahaan. Sebaliknya dari sisi perusahaan informasi yang dapat tergali adalah keluarnya karyawan tersebut meninggalkan kesan dan akibat yang buruk bagi perusahaan, adanya karyawan yang keluar tersebut mengganggu kondisi perusahaan atau tidak dan apakah proses transisi berjalan mulus atau tidak.

7. *Outcome satisfaction*

Item ini untuk menggali kepuasan karyawan setelah keluar dari perusahaan, informasi yang dapat tergali adalah apakah mantan karyawan merasa kehidupan (personal maupun keluarga) atau kariernya lebih baik dibandingkan dengan perusahaan terdahulu, apakah mantan karyawan

merasa lebih bahagia atau tidak dibandingkan saat bekerja di perusahaan lama.

Turnover atas kemauan sendiri merupakan sebagai penanda bahwa perusahaan mengakui bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk melanjutkan pekerjaannya di perusahaan pada saat pemutusan hubungan kerja terjadi (Maertz dan Campion 1998: 50). Kontrol atas perusahaan dapat terjadi dalam proses *turnover*, keputusan dari individu bisa saja berubah tergantung seberapa menarik penawaran yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawannya. Model atas perilaku *turnover* secara sukarela digambarkan oleh Maertz dan Campion sebagai berikut.



Sumber: Maertz dan Campion (1998: 56)

Gambar 2. 9
Major antecedent forces affecting voluntary turnover intentions dan decisions

Withdrawal intentions dan cognitions, niat dan kognisi seseorang menjadi prediktor paling kuat dan konsisten terhadap perilaku *turnover*, niat dan kognisi seperti berpikir untuk mencari pekerjaan lain (*thinking for searching*), memiliki pikiran untuk berhenti (*intention to quit*), dan niat untuk mencari (*intention to search*).

Persepsi tentang kemudahan untuk bergerak maupun kemudahan untuk bertindak dari keadaan pekerjaan saat ini (*current work*) biasanya diterjemahkan sebagai *work attitudes* yang terdiri dari kepuasan kerja secara keseluruhan, kepuasan kerja pada bidang tertentu dan komitmen organisasional. Selain dalam *work attitudes*, kemudahan pun dapat diterjemahkan dalam melihat peluang alternatif yang dirasakan oleh individu. Kedua hal tersebut, bersama dengan *intention turnover* menjadi anteseden yang berpengaruh terhadap model multivariat *turnover*.

Hal lain yang menjadi faktor seseorang untuk memiliki niat berpindah atau meninggalkan organisasi adalah pertimbangan akan perkiraan kepuasan yang akan didapat di masa depan dari pekerjaannya saat ini dan dibandingkan dengan kepuasan yang akan didapat dari alternatif pekerjaan lain serta biaya investasi atas karier yang sedang dibangun atau dilakukan saat ini.

Selain dari faktor yang datang dari diri sendiri, faktor yang memengaruhi keinginan untuk melakukan *turnover* adalah adanya tekanan normatif yang dirasakan oleh individu. Tekanan normatif ini adalah sesuatu yang dirasakan individu dari hal-hal di luar pekerjaannya, hal ini

mencerminkan tekanan psikologis yang diterima individu ketika akan berhenti bekerja yang datangnya dari teman atau lingkungan keluarga dengan asumsi bahwa individu tersebut berkeinginan untuk dapat memenuhi keinginan keluarganya tersebut.

Tekanan normatif bisa saja berubah tergantung dari perasaan individu tersebut, namun berbeda dengan keterikatan moral (*moral attachment*) yang sifatnya lebih stabil karena persepsi individu akan hal ini adalah sebuah kewajiban yang harus dilakukan. Keterikatan moral dalam pekerjaan misalnya nilai-nilai loyalitas yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dan kewajiban-kewajiban umum lainnya yang melekat pada pekerjaannya.

Seseorang bersedia bergabung dengan sebuah organisasi atau perusahaan secara tidak langsung membuat sebuah kontrak psikologis (C. P Maertz dan Campion, 1998: 58). Individu meyakini harus adanya kewajiban timbal balik antara karyawan dengan perusahaan. Kontrak psikologis ini dapat saja terwujud secara formal dan transaksional misalnya dalam bentuk gaji atau tunjangan pernikahan yang merupakan kewajiban perusahaan, kewajiban menjaga rahasia perusahaan yang merupakan kewajiban seorang pekerja. Kontrak psikologis pun dapat berwujud sesuatu yang bersifat materi dan tidak berhubungan langsung, seperti adanya pelatihan yang jelas bagi karyawan, jenjang karier atau bahkan aturan lembur. Kontrak psikologis ini menciptakan sebuah “hutang” bagi karyawan, ketika perusahaan kurang atau

tidak berhasil memenuhi kontrak psikologis tersebut maka hal ini akan mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Karyawan kadang kala akan merasa lebih terhubung dengan konstituennya dibandingkan dengan perusahaan. Konstituen di sini dapat berupa rekan kerja, kolega maupun penyelia atau pun serikat pekerja. Ketika individu tidak ingin kehilangan hubungan dengan konstituennya yang bernilai dengan tetap tinggal di perusahaan maka secara psikologis akan lebih terikat dengan perusahaan.

Model tersebut kemudian berkembang menjadi delapan skala berupa *Turnover-Attachment Motive Survey* (C. Maertz, 2012; 2004: 570) yakni:

1. *Affective forces*, motivasi keluar dari organisasi disebabkan oleh motivasi emosi. Individu cenderung mencari kesenangan (hedonistik), artinya individu yang merasa senang dengan organisasinya akan mempertahankan keanggotaannya, sebaliknya jika memiliki perasaan negatif maka ingin menghindari tekanan psikologis yang diakibatkan bekerja pada organisasi tersebut
2. *Calculative forces*, individu akan melakukan perhitungan atau kalkulasi secara rasional apakah akan mendapatkan tujuan masa depannya dengan tetap berada pada organisasi. Jika hasil perhitungan bahwa di masa depan tidak akan mendapatkan tujuannya, maka individu akan keluar dari organisasi
3. *Contractual forces*, secara psikologis individu akan merasa mempunyai hutang (*obligations*) kepada perusahaan yang membuatnya tetap tinggal,

namun jika persepsi individu merasa perusahaan mengkhianati (*violations*) atau tidak memenuhi kewajibannya maka individu akan keluar dari organisasi

4. *Behavioral forces*, kekuatan perilaku akan melibatkan perhitungan biaya yang timbul jika individu memutuskan untuk keluar dari organisasi (*tangible costs of leaving*). Biaya ini bisa saja bersifat ekonomis seperti kehilangan pensiun maupun kehilangan waktu (*psychological costs*) dan energi (*behavioral Inertia*).
5. *Alternative forces* individu akan mempertimbangkan apakah memiliki pekerjaan alternatif pada saat akan memutuskan keluar dari organisasi.
6. *Normative forces*, keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari organisasi bukan hanya berdampak pada individu namun juga bagi orang di sekitarnya di luar lingkungan pekerjaan seperti pasangan, keluarga maupun teman. Kekuatan normatif ini berkaitan dengan persepsi individu tentang apa yang diharapkan oleh orang-orang di sekelilingnya.
7. *Moral/ethical forces*, kekuatan moral berasal dari internalisasi nilai-nilai yang dianut oleh individu yang terdiri dari dua indikator yakni *attachment* dan *withdrawal*. Nilai ini bisa saja berasal dari aspek agama, seperti dalam Islam yang mengajarkan bahwa bekerja adalah ibadah. Namun demikian bisa saja bahwa keluar dari organisasi merupakan sesuatu yang baik berdasarkan dari nilai yang dianutnya, konsistensi memegang nilai-nilai ini dapat menjadi motif untuk melakukan *turnover*.

8. *Constituent forces*, kekuatan konstituen berkaitan dengan individu atau kelompok dalam perusahaan. Jika individu merasa terikat dengan rekan sejawatnya (*constituent coworkers*) maupun atasannya (*constituent supervisor*) hal ini akan membuat individu lebih berkomitmen. Namun sebaliknya jika konstituennya memiliki keputusan untuk keluar dari organisasi, maka *constituent forces* ini akan menjadi kekuatan bagi individu untuk menarik diri dari organisasi.

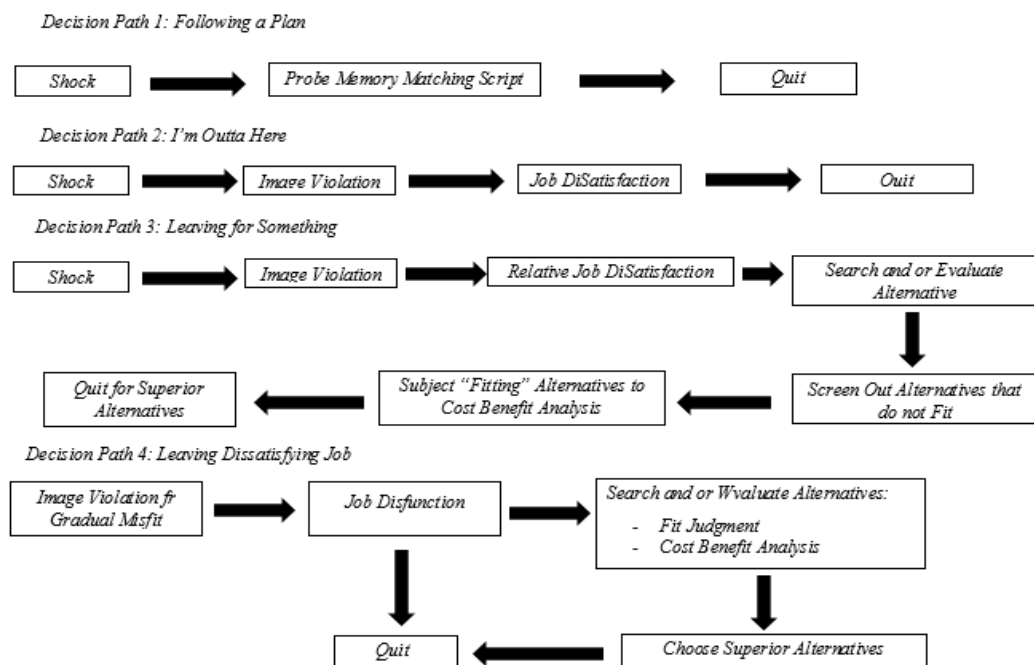
Mereka pun melihat ada empat tipe keputusan yang diambil oleh individu yang keluar dari suatu organisasi atau perusahaan dilihat dari ada tidaknya pekerjaan alternatif dan rencana yang telah disiapkan (C. Maertz, 2012; 2004: 569).

Summary of Four Generic Decision Types			
Decision Type	Job Offer in Hand?	Advance Plan	Description
Impulsive quitting: Quitting because of insufficient attachment	No	None	Employee's motives for quitting an organization exceed motives for remaining.
Comparison quitting: Quitting for an alternative job	Yes	None	Employees compare and favor other job alternatives over the current jobs at the time of the final decisions to quit.
Preplanned quitting: Quitting with a definite advance plan	Maybe	Definite plan to quit, made well in advance of departure, according to which the employee will quit <i>when</i> a specific time comes or an event happens.	Employees make definite plans at the time of the final decisions to quit. They immediately quit when specified time arrives or specified event happens.
Conditional quitting: Quitting with a conditional plan	Maybe	Indefinite conditional plan to quit <i>if</i> an uncertain event happens in the future.	Employees make conditional plans to quit. Something then happens that they judge to meet the conditions, at the time of the final decision to quit.

Sumber: (C. Maertz dan Campion, 2004: 569)

Gambar 2. 10
Summary of Four Generic Decision Type

The unfolding theory merupakan terobosan yang mutakhir dan inovatif untuk memahami mengapa seseorang memilih untuk keluar, teori revolusioner karena menabrak pakem yang sudah ada yang memahami *turnover* hanya karena ketidakpuasan kerja, hanya karena mendapatkan pekerjaan lain, atau karena telah menganalisis secara rasional mengenai untung rugi ketika memutuskan keluar (P. W. Hom, 2016: 5). *The unfolding theory* mengungkap adanya penyebab yang tidak berkaitan dengan perilaku namun adanya kejadian yang mengejutkan (*shocks*) yang merangsang seseorang untuk berpikir dan memicu untuk membuat keputusan keluar dari suatu organisasi.



Sumber: Lee dan Mitchel (P. W. Hom, 2016: 5)

Gambar 2. 11
The Unfolding Theory

Dari teori di atas kita bisa melihat bahwa proses dalam membuat keputusan untuk keluar dari organisasi tergantung dari berbagai anteseden yang terjadi kemudian diolah berdasarkan prinsip, nilai maupun pengalaman yang dimiliki individu. Individu cenderung akan memilih organisasi yang mirip dengan preferensinya baik itu dari sisi kepribadian, kebiasaan, kebudayaan maupun nilai-nilai etika dan keyakinan yang dipegang (Rubenstein, Eberly, Lee, dan Mitchell, 2018: 20).

2.1.4 Penelitian yang Relevan

Untuk memperkuat penelitian ini, peneliti mempelajari penelitian-penelitian terdahulu sebagai dasar dalam perbandingan dan mempelajari teori-teori yang berhubungan dengan tema penelitian. Berikut sejumlah penelitian yang memiliki hubungan dengan variabel-variabel yang dibahas pada penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

No	Nama	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
4	Adela J. McMurray, Claire A. Simmers	<i>The Impact of Generational Diversity on Spirituality dan Religion in the Workplace</i>	ANOVA with <i>post hoc tests</i> using SPSS	Terdapat perbedaan tingkat spiritualitas dan agama antar generasi di tempat kerja. Generasi X dan <i>Baby Boomer</i> lebih spiritual dan religius dibandingkan dengan generasi milenial.	Persamaan: <i>Spirituality at Workplace</i> Perbedaan: <i>Konteks Islamic Spirituality at Workplace, Organizational Commitment, Turnover dan</i>	<i>Journal: Vision</i> 1 -11. Tahun 2020 journals.sagepub.com/home/vision . DOI: 10.1177/0972262919884841

					<i>Objek Penelitian</i>	
5	Hidayatul Khusnah, S.Pd., M.Sc	Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan	<i>Structural Equation Modeling (SEM) dengan metoda alternatif Partial Least Square (PLS)</i>	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Persamaan: <i>Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasional</i> Perbedaan: <i>STK dari perspektif agama Islam, Turnover dan Objek Penelitian</i>	Kompartemen: <i>Jurnal Ilmiah Akuntansi</i> , Maret 2019, Volume XVII, No 1, 17-23 DOI: 10.30595/kompartemen.v17i1.2825
6	Kavitha Haldorai, Woo Gon Kim, Howook (Sean) Chang, Jun (Justin) Li	<i>Workplace Spirituality As A Mediator Between Ethical Climate dan Workplace Deviant Behavior</i>	<i>SEM</i> dengan SmartPLS	Keadilan organisasi memiliki hubungan negatif dengan perilaku negatif. Ketika karyawan merasa organisasi kurang adil, maka kecenderungannya untuk berperilaku menyimpang terhadap karyawan lain maupun terhadap organisasi.	Persamaan: <i>Workplace Spirituality</i> Perbedaan: <i>Organizational Commitment, Turnover</i>	<i>International Journal of Hospitality</i> , Vol. 86 April 2020, 102372 DOI: 10.1016/j.ijhm.2019.102372
7	Boby Rachman Gumay, Achmad Firdaus, Mukhamad Yasid Institut Agama Islam Tazkia	Analisis Faktor Penentu Keinginan Pegawai untuk Berhenti Bekerja dan Implikasinya pada Perbankan Syariah di Indonesia	<i>Struktural Equation Modeling (SEM) menggunakan software SmartPLS versi 3.2.</i>	Semakin tinggi tingkat religiositas seorang pegawai, akan mengakibatkan makin tingginya keinginan yang bersangkutan untuk berhenti bekerja dari perbankan syariah di Indonesia	Persamaan: <i>Objek pada Karyawan Perbankan</i> Perbedaan: <i>Turnover, Lokasi Penelitian</i>	<i>Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi</i> , Volume 18 Nomor 2 Desember 2020 DOI: 10.47007/jpsi.v18i02.99
8	Agung Nugroho Adi, Noora Fithriana	<i>How the workplace spirituality influences work engagement through organizational commitment: Evidence from banking industry</i>	<i>Path Analysis</i>	Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dan komitmen pun memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i>	Persamaan: <i>Workplace Spirituality, Oirganizational Commitment, Banking Industry</i> Perbedaan: <i>WS with Islamic Perspective, Turnover, Objek dan</i>	<i>Management Science Letters</i> 10 (2020) 3375–3386. DOI: 10.5267/j.msl.2020.5.041

					Lokasi Penelitian	
9	Nur Farah Fitriyani, Liany Luzvinda, M.Si Fakultas	<i>Turnover Intention Ditinjau dari Workplace Bullying, Workplace Spirituality, dan Self-Esteem</i>	<i>Multiple Regretion</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari <i>workplace spirituality</i> (<i>inner life</i> dan <i>meaning</i> dan <i>purpose in work</i>) terhadap turnover intention	Persamaan: <i>Workplace Spirituality</i> Perbedaan: <i>Turnover, Islamic Spirituality at Workplace,</i> Objek dan Lokasi Penelitian	TAZKIYA (<i>Journal of Psychology</i>) DOI: http://dx.doi.org/10.15408/tazkiya.v7i2.13478
10	Nurjannah Septyanun, Khudzaifah Dimiyati, Bambang Setiaji, Mu'inudillah Basri	<i>The resurgence of Islamic populist: Purification understanding of usury banking in x-banker community-Indonesia</i>	<i>Integrati on dan intercon nection on the theory of Louay Safi</i>	Hijrahnya para pegawai bank dikarenakan adanya transaksi riba dalam implementasi perbankan	Persamaan: Tema Hijrah pada mantan karyawan Perbedaan: <i>Organizational Commitment, Turnover,</i> Objek dan Lokasi Penelitian	<i>Journal of Advanced Research in Dynamical dan Control Systems,</i> (2019), Vol. 11, No. 08- <i>Special Issue on Social Sciences</i> http://www.jardcs.org/abstract.php?id=3032 Pages: 2760-2769
11	Lalatendu Kesari Jena, Sajeet Pradhan	<i>Workplace spirituality dan employee commitment: The role of emotional intelligence dan organisational citizenship behaviour in Indian organisations</i>	<i>SEM AMOS</i>	Pentingnya spiritualitas di tempat kerja untuk mempererat dan memelihara hubungan dengan karyawan melalui	Persamaan: <i>Spirituality at Workplace, Commitment</i> Perbedaan: <i>Perspektif dari agama Islam, Turnover,</i> Objek dan Lokasi Penelitian	<i>Journal of Enterprise Information Management, Vol. 31 Issue: 3 2018.</i> 380-404 DOI: 10.1108/JEIM-10-2017-0144
12	Aditya Ramadhan Prakoso, Heru Susilo, Edlyn Khurotul Aini	Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (<i>Workplace Spirituality</i>) terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta)	Regresi Linier Berganda	Item karyawan merasa bahwa organisasi menjalankan nilai-nilai positif pada variabel <i>alignment with organizational values</i> menunjukkan tingkat keragu-raguan sebesar 40,8%	Persamaan: <i>Workplace Spirituality, Organizational Commitment, Banking Industry</i> Perbedaan: <i>Turnover,</i> Perspektif dari	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 65 No. 1 Desember 2018

					Agama Islam, Objek dan Lokasi Penelitian	
13	John Milliman, Anthony Gatling, Jungsun (Sunny) Kim	<i>The Effect Of Workplace Spirituality On Hospitality Employee Engagement, Intention To Stay, dan Service Delivery</i>	SEM in EQS 6.1	Penelitian ini memperlihatkan hubungan positif antara spiritualitas di tempat kerja dengan tingkat keterlibatan karyawan, keinginan untuk tetap tinggal di organisasi dan tingkat pelayanan karyawan.	Persamaan: <i>Workplace Spirituality</i> Perbedaan: Perspektif dari Agama Islam, <i>Organizational Commitment, Turnover,</i> Objek dan Lokasi Penelitian	<i>Journal of Hospitality dan Tourism Management</i> 35 (2018) DOI: 10.1016/j.jhtm.2018.03.002
15	Bilal Afsar, Yuosre Badir	<i>Workplace spirituality, perceived organizational support dan innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit</i>	SEM Analysis	<i>This study provided empirical support for the premise that emphasis on employee's spiritual values dan perceptions of organizational support can also have a positive impact on IWB through better alignment of personal dan organizational values.</i>	Persamaan: <i>Workplace Spirituality</i> Perbedaan: <i>Organizational Commitment, Turnover,</i> Objek dan Lokasi Penelitian	<i>Journal of Workplace Learning, Vol. 29 Issue: 2,</i> pp.95-109, https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086
16	Misbah Hassan, Ali Bin Nadeem dan Asma Akhter	<i>Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust</i>	Multiple Regressi on	<i>Statistics proved the intensity of the relation among workplace spirituality including MW, SOC, dan OV with trust dan the way it creates dan enhances employee satisfaction toward their job in an organization</i>	Persamaan: <i>Workplace Spirituality</i> Perbedaan: <i>Organizational Commitment, Turnover,</i> Objek dan Lokasi Penelitian	<i>Cogent Business dan Management</i> (2016), 3: 1189808 http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2016.1189808
17	Bilal Afsar, Yuosre Badir, Umar Safdar Kiani	<i>Linking Spiritual Leadership dan Employee Pro-Environmental Behavior: The Influence Of Workplace Spirituality, Intrinsic Motivation, dan Environmental Passion</i>	SEM Analysis	<i>There is a positive relationship between spiritual leadership dan workplace spirituality dan this effect becomes stronger when the subordinates' perceptions of organizational support dan care are</i>	Persamaan: <i>Workplace Spirituality</i> Perbedaan: <i>Organizational Commitment, Turnover,</i> Objek dan Lokasi Penelitian	<i>Journal of Environmental Psychology</i> 45 (2016) 79-88 DOI: 10.1016/j.jenvp.2015.11.011

				<i>higher. The workplace spirituality leads to increase in an employee's intrinsic motivation as well as environmental passion</i>		
18	Sajjad Ali Khan Management	<i>The Factors a Affecting Employee Turnover in an Organization: the Case of Overseas Pakistanis Foundation</i>	<i>Correlation dan regression analyses</i>	<i>The correlation analysis of retirement benefits dan job security on turnover intentions indicated positive dan significant relationship. The results also implied that the retirement benefits dan job security of task significance, autonomy dan feedback tend to decrease if employees experience high level turnover intentions</i>	Persamaan: Turnover Perbedaan: Workplace Spirituality, Organizational Commitment, Objek dan Lokasi Penelitian	<i>African Journal of Business Management</i> Vol. 8(1), pp. 25-34, 7 January, 2014 DOI: 10.5897/AJBM 2013.2508 ISSN 1993-8233
19	Alleah Crawford, Susan S. Hubbard, Steven R. Lonis-Shumate, Martin O'Neill	<i>Workplace Spirituality dan Employee Attitudes within the Lodging Environment</i>	<i>Linear Regression on</i>	<i>The presence of WPS was found to be positively correlated to organizational commitment, intrinsic work satisfaction, job involvement, dan organization-based self-esteem. Also, the presence of WPS is negatively correlated with intention to quit.</i>	Persamaan: Workplace Spirituality, Organizational Commitment Perbedaan: Perspektif dari Agama Islam, Turnover, Objek dan Lokasi Penelitian	<i>Journal of Human Resources in Hospitality dan Tourism. Vol. 8 Issue: 1 2009. 64-81</i> http://www.tandfonline.com/loi/whrh20 DOI: 10.1080/15332840802274445
20	Badrinarayan Shankar Pawar	<i>Individual Spirituality, Workplace Spirituality dan Work Attitudes An Empirical Test of Direct dan Interaction effects</i>	<i>Multiple Regression</i>	<i>First workplace spirituality has considerable association with the work attitudes. Second, the association of workplace spirituality with work attitudes remains even after accounting for the effect of individual</i>	Persamaan: Workplace Spirituality, Organizational Commitment Perbedaan: Turnover, Objek dan Lokasi Penelitian	<i>Leadership dan Organization Development Journal. Vol. 30 No. 8, 2009 pp. 759-777</i> DOI: 10.1108/01437730911003911

<i>spirituality on work attitudes</i>						
21	Arménio Rego, Miguel Pina e Cunha	<i>Workplace Spirituality dan Organizational Commitment: An Empirical Study</i>	<i>Regression Analysis</i>	<i>The five spirituality dimensions predict significant variance of organizational commitment</i>	Persamaan: <i>Workplace Spirituality, Organizational Commitment</i> Perbedaan: <i>Perspektif Agama Islam, Turnover, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>Journal of Organizational Change Management, Vol. 21 Issue: 1, pp.53-75, https://doi.org/10.1108/09534810810847039</i>
22	Wim Van Breukelen, Rene Van Der Vlist dan Herman Steensma	<i>Voluntary employee turnover: combining variables from the 'traditional' turnover literature with the theory of planned behavior</i>	<i>Logistic Regression Analyses</i>	<i>Behavioral intentions proved to be the best predictor of turnover in which the effects of all other variables were accounted for. Job satisfaction dan tenure explained a significant proportion of the variance in intentions after the effects of the predictors from the theory of planned behavior had been taken into account</i>	Persamaan: <i>Voluntary Employee Turnover</i> Perbedaan: <i>Islamic Spirituality at Workplace, Organizational Commitment, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>Journal of Organizational Behavior. 25, 893-914 (2004) Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com) . DOI: 10.1002/job.281</i>
24	Darwish A. Yousef	<i>Islamic Work Ethic A Moderator between Organizational Commitment dan Job Satisfaction in a Cross-cultural Context</i>	<i>Moderated multiple regression</i>	<i>The results that the islamic work ethic moderates the relationship between Job satisfaction dan organizational commitment can be considered a major contribution of this study</i>	Persamaan: <i>Organizational Commitment</i> Perbedaan: <i>Turnover, Perspektif dari Agama Islam, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>Personnel Review, Vol. 30 No. 2, 2001, pp. 152-169.</i>
25	Rashid Ahmad, Talat Islam, Saima Saleem	<i>How commitment dan satisfaction explain leave intention in police force?</i>	<i>SEM Analysis</i>	<i>The study noted that professionally committed dan satisfied police officers are less likely to leave their organization. In addition, alternative job opportunities strengthen the negative association of professional</i>	Persamaan: <i>Organizational Commitment</i> Perbedaan: <i>Organizational Commitment, Turnover, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>International Journal of Policy Strategies dan Management. Vol. 42 Issue: 2 2019. 195-208 DOI: 10.1108/PIJPS</i>

				<i>commitment dan job satisfaction with leave intention</i>		M-12-2017-0154
26	Firman Bima Muttaqim; Agusdin; Mukmin Suryatni Faculty	<i>The Effect of Work Climate, Self Efficacy, dan Spirituality at Workplace on Burnout of Regional Government Hospital Nurses in Mataram</i>	<i>Multiple Regression Analysis</i>	<i>The results found that the coefficient of determination above 0.409 or in other words the work climate, spirituality at work, dan self-efficacy variables have effect on burnout by 40.9% while the remaining 59.1% is affected by other variables that are not the focus of this research</i>	Persamaan: <i>Spirituality at Workplace</i> Perbedaan: <i>Perspektif dari Agama Islam, Organizational Commitment, Turnover, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>International Journal of Multicultural dan Multireligious Understanding</i> http://ijmmu.com editor@ijmmu.com ISSN 2364-5369 Volume 6, Issue 6 December,, 2019 Pages: 349-362
28	Leo Agung Manggala Yogatama, Nilam Widyarini	<i>Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis</i>	<i>Analisis Faktor Eksploratori</i>	<i>Hasilnya menunjukkan bahwa ada dua faktor yang membentuk iklim spiritual di tempat kerja, yaitu Visi dan Misi yang membuat seseorang termotivasi dan merasakan tujuan di tempat kerja, dan faktor kedua adalah Kepedulian mendalam akan kehidupan karyawan</i>	Persamaan: <i>Spiritualitas di Tempat Kerja</i> Perbedaan: <i>Perspektif Agama Islam, Organizational Commitment, Turnover, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>Jurnal Psikologi</i> Volume 42, NO. 1, April 2015: 1 – 14 DOI: 10.22146/jpsi.6939
30	Achmad Sani dan Vivin Maharani Ekowati	<i>Spirituality At Work dan Organizational Commitment As Moderating Variables In Relationship Between Islamic Spirituality dan Ocb Ip dan Influence Toward Employee Performance</i>	<i>SEM PLS</i>	<i>Islamic spirituality is not directly influencing toward OCBIP, spirituality at work dan organizational commitment as moderation variables in the influence of Islamic spirituality toward OCB IP, OCBIP had influence toward working performance. Higher OCBIP would result in better working performance accepted, dan at the opposite, lower OCBIP would result</i>	Persamaan: <i>Spirituality at Work, Organizational Commitment</i> Perbedaan: <i>Turnover, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>Journal of Islamic Marketing</i> 1759-0833. October 2019 DOI 10.1108/JIMA-08-2018-0140

				<i>in poorer working performance</i>		
31	Tresna, Pratami Wulan Muhyi, Herwan Abdul Nurhidayah, Anggi	<i>Factors Affecting The Turnover Intention Of Bank Employees At The West Java Regional Xbank Indonesia Community</i>	<i>Multiple linear regression analysis</i>	<i>This study determines the factors that influence bank employee turnover intentions dan explores new phenomena in employee turnover intentions in the banking sector which are influenced by spiritual aspects. Results indicate that organisational dan individual factors simultaneously affect the turnover intention of bank employees who are members of the West Java Regional Xbank Indonesia Community.</i>	Persamaan: <i>Spirituality aspects, XBank</i> Perbedaan: <i>Organizational Commitment, Turnover, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>International Journal of Monetary Economics dan Finance. Vol. 14 Issue: 4 July 2021</i> DOI: 10.1504/ijmef.2021.10038310
32	Najim A. Najim, Ghaleb A. El Refae, Jamal A. Abu Rashed	<i>Exploring The Islamic View Of Spirituality dan Business</i>	<i>Descriptive Analysis</i>	<i>The survey results presented in this paper suggest that spiritual values are a very important part of the Arab-Islamic business culture.</i>	Persamaan: <i>Spirituality at Workplace with Islamic View</i> Perbedaan: <i>Organizational Commitment, Turnover, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>Global Business dan Economics Review, Vol. 16, No. 1, 2014</i> DOI: 10.1504/GBER.2014.058072
33	Diaz Haryokusumo	<i>The Effect Of Workplace Spirituality Dimensions On Organizational Commitment With Perceived Organizational Support As A Moderating Variable</i>	<i>Moderated Regression Analysis</i>	<i>The result of this research shows the workplace spirituality dimensions have positive effect on affective commitment.</i>	Persamaan: <i>Workplace Spirituality, Organizational Commitment</i> Perbedaan: <i>Perspektif Agama Islam, Turnover, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>JDM Vol. 6, No. 2, 2015, pp: 187-202</i> DOI: 10.15294/jdm.v6i2.4307
35	M. Muntahibun Nafis; Agus	<i>Workplace Spirituality To Increase Institutions' Commitment dan Meaning of Life</i>	<i>Descriptive</i>	<i>The results of this study indicate that the WS can increase the commitment dan</i>	Persamaan: <i>Workplace Spirituality,</i>	<i>Epistemé, Vol. 13, No. 1, Juni 2018. 89-112</i>

	Zaenul Fitri; Fathul Mujib		<i>Qualitative Analysis</i>	<i>meaning of life of employees in the institutions through several things.</i>	<i>Organizational Commitment</i> Perbedaan: <i>Turnover, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	DOI: 10.21274/epis.2018.13.1.89-112
36	Roisul Iksan, Sukoroto, Siswoyo Haryono	<i>Examining The Effect Of Workplace Spirituality On Job Performance: A Study From Indonesia</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS 24.00 Software</i>	<i>In this model, workplace spirituality significantly affects organizational commitment, job involvement, dan job performance. Organizational commitment significantly affects job performance. Job involvement does not affect job performance.</i>	Persamaan: <i>Workplace Spirituality, Organizational Commitment</i> Perbedaan: <i>Turnover, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>International Journal of Engineering Technologies dan Management Research.</i> Vol.7 (Iss.4): April2020 DOI: 10.29121/ijetm.r.v7.i4.2020.566
39	Abubakr M. Suliman, Hanan Al Obaidli	<i>Organizational Climate And Turnover in Islamic Banking in The UAE</i>	<i>Multiple Regression</i>	<i>The study results revealed that employees' perceptions of corporate climate plays a significant role in the rate of staff turnover. organizational justice, as a component of corporate climate, found to be the most important factor in explaining the variance in employee turnover.</i>	Persamaan: <i>Turnover, Banking Industry</i> Perbedaan: <i>Workplace Spirituality, Organizational Commitment, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>International Journal of Islamic dan Middle Eastern Finance dan Management</i> Vol. 4 No. 4, 2011 pp. 308-324 DOI: 10.1108/17538391111186555
40	Robert A. Culpepper	<i>Three-Component Commitment dan Turnover: An Examination Of Temporal Aspects</i>	<i>SEM Anlysis</i>	<i>Affective commitment predicted subsequent turnover in an immediate dan relatively short interval of 4 months, but failed to do in a much longer but outlying interval of 5–12 months. Side bet commitment failed to predict turnover in the short, immediate</i>	Persamaan: <i>Organizational Commitment, Turnover</i> Perbedaan: <i>Workplace Spirituality, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>Journal of Vocational Behavior</i> 79 (2011) 517–527 DOI: 10.1016/j.jvb.2011.03.004

				<i>interval, but did so robustly over the longer albeit more distant interval</i>		
42	Adnan M. Rawashdeh, Saleh Abdalhameed and Tamimi	<i>The impact of employee Perceptions of training on Organizational commitment and Turnover Intention</i>	Multiple linear Regression analysis	<i>The results suggest a strong relationship between two variables: perceived availability of Training dan perceived supervisor support for training dan organizational commitment</i>	Persamaan: Organizational Commitment, Turnover Perbedaan: Turnover, Workplace Spirituality, Objek dan Lokasi Penelitian	<i>European Journal of Training and Development</i> Vol. 44 No. 2/3, 2020 pp. 191-207 2046-9012 DOI 10.1108/EJTD-07-2019-0112
43	Christian Vandenberghe, Guylaine Landry Kathleen Bentein, Frederik Anseel, Karim Mignonac Patrice Roussel	<i>A Dynamic Model of the Effects of Feedback Seeking Behavior dan Organizational Commitment on Newcomer Turnover</i>	SEM	<i>Based on two longitudinal studies with multiple waves of data collection, this research Reveals that newcomers' use of fsb through supervisor inquiry declines at the intraindividual Level. Negative change in fsb was found to engender a decline in affective organizational Commitment. In turn, the latter resulted in increased turnover intention over time, which led To higher turnover likelihood 1 year later</i>	Persamaan: Organizational Commitment, Turnover Perbedaan: Workplace Spirituality, Objek dan Lokasi Penelitian	<i>Journal of Management</i> 2021 Vol. 47 No. 2, pp. 519-544 DOI: 10.1177/0149206319850621
45	Simon L. Albrecht dan Andrew Marty	<i>Personality, self-efficacy dan job resources and Their associations with employee engagement, Affective commitment dan turnover intentions</i>	Structural Equation Modelling	<i>The results showed that both job resources dan individual differences factors had direct and indirect effects on engagement, affective commitment and turnover intention.</i>	Persamaan: Organizational Commitment Perbedaan: Workplace Spirituality, Organizational Commitment, Objek dan Lokasi Penelitian	<i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 2017 https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660
47	Suzanne Zivnuska K. Michele	<i>Mindfulness at work: resource</i>	Structural equation	<i>Results indicate that organizations may</i>	Persamaan: Organizational	<i>Career Development International</i> ,

	Kacmar Merideth Ferguson Dawn S. Carlson	<i>Accumulation, well-being, dan attitudes</i>	<i>Modeling via LISREL 8.80.</i>	<i>reap considerable benefits from Training their employees in or providing programs that support the practice of mindfulness in the Workplace</i>	<i>Commitment, Turnover</i> <i>Perbedaan: Workplace Spirituality,</i>	21(2), 106–124. DOI: 10.1108/cdi-06-2015-0086
50	Sajjad Ali Khan Management	<i>The factors affecting employee turnover in an Organization: the case of overseas pakistanis foundation</i>	<i>Correlation dan Regressi on Tests</i>	<i>The result revealed that the retirement benefits, job security dan financial crises have a very pertinent dan significant impact on the Turnover of the Employee. Job security, financial crises dan retirement benefits are sensitive problems in a developing country like Pakistan. The result also revealed that the retirement benefits have more positive effect on the turnover than the job security</i>	<i>Persamaan: Turnover</i> <i>Perbedaan: Workplace Spirituality, Organizational Commitment, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>African Journal of Business Management</i> Vol. 8(1), pp. 25-34, 7 January, 2014 DOI: 10.5897/AJBM 2013.2508
51	James B. Wells, Kevin I. Minor, Eric G. Lambert, Jennifer I. Tilley	<i>A Model Of Turnover Intent And Turnover Behavior Among Staff In Juvenile Corrections</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>Race, age, tenure, input into decisions, dan job stress had significant direct effects on job satisfaction, while organizational commitment was directly affected by gender, stress, dan satisfaction. Tenure, satisfaction, dan commitment directly affected intent, while only race dan age directly affected actual turnover. Satisfaction dan commitment performed significant mediating functions</i>	<i>Persamaan: Organizational Commitment, Turnover</i> <i>Perbedaan: Workplace Spirituality, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>Criminal Justice dan Behavior,</i> 2016, Vol. 43, No. 11, Month pp. 1158-1579 DOI: 10.1177/00938 54816645140
53	Harini, S., Hamidah,	<i>Analysis supply chain management factors of</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>The results of the study indicate that</i>	<i>Persamaan: Organizational</i>	<i>International Journal of</i>

	Luddin, M.R., Ali, H.	<i>lecturer's turnover phenomenon</i>		<i>work-life balance has a direct effect on job satisfaction, job satisfaction has a direct effect on work engagement, dan job satisfaction through work engagement has an effect on organizational commitment. Job satisfaction through organizational commitment has an effect on turnover intention.</i>	<i>Commitment, Turnover</i> Perbedaan: <i>Workplace Spirituality, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>Supply Chain Management Volume 9, Issue 1, 2020, Pages 582-591</i>
54	Fahmi Natigor Nasution dan Ahmad Rafiki	<i>Islamic work ethics, organizational commitment dan job satisfaction of Islamic banks in Indonesia</i>	<i>The linear regressi on dan the factor analysis of variance</i>	<i>It found that the Islamic work ethics have a positive dan significant relationship with organizational commitment dan job satisfaction.</i>	Persamaan: <i>Oranizational Commitment, Banking Industry</i> Perbedaan: <i>Spirituality at Workplace, Turnover, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>RAUSP Management Journal Vol. 55 No. 2, 2020 pp. 195-205</i> DOI: 10.1108/RAUS P-01-2019- 0011
55	Hairuddin Mohd Ali, Muhammad Wildan Shohib, Mohd Burhan Ibrahim	<i>Islamic workplace spirituality influence on organizational effectiveness of Indonesian States' Islamic Higher Education Institutions</i>	<i>SEM with AMOS version 22</i>	<i>The findings of the study suggested that the articulation of IWPS could be practiced effectively in the context of ISIHEIs in enhancing the effectiveness of the higher education institutions.</i>	Persamaan: <i>Islamic Spirituality at Workplace</i> Perbedaan: <i>Organization Effectiveness, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>Equity in Education dan Society Vol. 0 Issue. 0, 2022 pp. 1-21</i> DOI: 10.1177/27526 461211065168
56	Agung Nugroho Adia dan Noora Fithriana	<i>How the workplace spirituality influences work engagement through organizational commitment: Evidence from banking industry</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>The research findings indicate that Work- place spirituality influenced on Organizational Commitment dan Organizational Commitment in- fluenced on Work Engagement.</i>	Persamaan: <i>Workplace Spirituality, Organizational Commitment, Banking Industry</i> Perbedaan: <i>Work Engagement, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>Management Science Letters Vol. 10 Issue 14 2020 pp 3375-3386</i> DOI: 10.5267/j.msl.2 020.5.041

57	Desak Ketut Sintaasih, I.G.A. Manuati Dewi, I Wayan Mudiarta Utama dan Ni Wayan Mujiati	<i>Work Spirituality: Its effect to the organizational commitment dan performance of rural credit institution administrator</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>The work spirituality is proven to give a positive dan significant effect to the performance of administrator dan organizational commitment. It can be summarized that the higher the work spirituality, the better the performance at work dan the higher organizational commitment</i>	Persamaan: <i>Workplace Spirituality, Organizational Commitment, Finance Industry</i> Perbedaan: <i>Work Engagement, Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>International Journal of Ethics dan Systems Vol. 35 Issue. 3 2018 pp. 306-322</i> DOI: 10.1108/IJOES-09-2017-0135
58	Mehboob ur Rashid, Humera Manzoor, Usman Ghani	<i>Exploring dan Conceptualizing Workplace Spirituality in Islamic Banks</i>	<i>Qualitative Approach analyzed through thematic analysis</i>	<i>This study shows that workplace spirituality is enacted in Islamic banks due to Religion. dan that workplace spirituality of employees was affected when they were bewildered whether Islamic banks works based on Islamic principles in true spirit</i>	Persamaan: <i>Workplace Spirituality in Islamic View</i> Perbedaan: <i>Objek dan Lokasi Penelitian</i>	<i>Business dan Economic Review Journal Vol. 11 Issue. 2 2019 pp. 131-148</i>
59	Radi Haloub dan Tamer Koburtay	<i>Does person-organization spirituality fit stimulate ethical dan spiritual leaders: an empirical study in Jordan</i>	<i>Multiple Regression</i>	<i>This paper emphasizes the theoretical relevance that workplace spirituality may add to the person-organization (P-O) fit theory through the examination of a framework which comprises how workplace dan self-spirituality fit enhances the perceived P-O spirituality fit. A related aim is to test how the perceived P-O spirituality fit enhances both employees' ethical dan spiritual leadership behavior.</i>	Persamaan: <i>P-O Spirituality Fit, Islamic View</i> Perbedaan: <i>Organizational Commitment, Turnover, Objek dan Lokasi Kegiatan</i>	<i>Personnel Review, Vol. 51 No. 1, pp. 317-334. https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0492</i>
60	Alborz Gheitani, Saheb Imani,	<i>Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between</i>	<i>SEM - AMOS</i>	<i>The findings revealed a direct effect of IWE on job satisfaction,</i>	Persamaan: <i>Islamic view, organizational</i>	<i>International Journal of Islamic dan</i>

	Nader Seyyedamiri, Pantea Foroudi	Islamic work ethic, job satisfaction, dan organizational commitment in banking sector		but there was no direct significant relationship between this variable dan organizational commitment. Also, intrinsic motivation plays a partial dan completely mediatory role in the relationship between IWE dan job satisfaction dan between IWE dan organizational commitment	commitment, finance sector Perbedaan: Workplace Spirituality, turnover, objek dan lokasi penelitian	Middle Eastern Finance dan Management, Vol. Issue. 1, pp. 76-95 https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029
61	Fanggidae, Rolland Epafra Kurniawati, Merlyn Bahweres, Hawyah	The Effect of Workplace Spirituality dan Employee Performance (Perspective of Islamic Work Ethics Case Study on BTPN Syariah, Kupang)	Simple linear regression analysis Techniques-SPSS	The results showed that workplace spirituality had a significant effect on employee performance, the relationship between workplace Spirituality (STK) on employee performance was based on Islamic work ethics adopted in BTPN Syariah	Persamaan: Workplace Spirituality, Banking Industry Perbedaan: Employee performance, Objek Penelitian	Proceedings of the 2nd International Seminar on Business, Economics, Social Science dan Technology (ISBEST 2019). Atlantis Press. 2020 http://dx.doi.org/10.2991/aebmr.k.200522.045
62	Kurniady, D A Mulyanto, Widodo Tonton, T. Rachman Muthahharah, Thahir Jaja, Jahari Aan, Komariah	Studying the role of spirituality in quality of work life amongst muslim employees in indonesia	Path analysis tests in Linear Structural Relationship (LISREL)	The results indicate a positive dan significant relationship between spirituality dan the quality of life of employees	Persamaan: Spirituaitas di Tempat Kerja, Perspektif agama Islam Perbedaan: Quality of Worklife, Objek dan Lokasi Penelitian	HTS Teologiese Studies / Theological Studies. Vol 77, Issue 1, 2021, pp. 1-6 DOI: 10.4102/hts.v77i1.6667
63	Nidhi Sharma	Impact of Workplace Spirituality in Reducing Emotional Labour Among Academics	Correlation dan Regression Analysis	Workplace spirituality is negatively related to emotional labour	Persamaan: Spirituaitas di Tempat Kerja, Media Sosial Perbedaan: Emotional Labour, Objek dan Lokasi Penelitian	

64	Huang Neng-Tang dan Lee Hui-Lin	<i>Using Instant Messaging for Collaboration: A Study of the Relationships Among Organizational Trust, Justice, dan Spirituality</i>	SEM	<i>Under the advantages of IM, this study showed that organizational trust dan organizational justice had a forward significant influence on organizational spirituality.</i>	Persamaan: <i>Spiritualitas di Tempat Kerja, Media Sosial</i> Perbedaan: <i>Organizational Trust dan Justice, Objek dan Lokasi Penelitian</i>
65	Aunul, Sofia Handoko, Daniel	<i>Digital religion: How digital immigrants access religious content during pandemic</i>	<i>Qualitative descriptive</i>	<i>The results found that the informants depended on digital media in searching for religious contents dan participated on some religious circles in some digital (social) media platforms</i>	Persamaan: <i>Digital Religion, Social Media</i> Perbedaan: <i>Spiritualitas Islam di Tempat Kerja, Objek dan Lokasi Penelitian</i>
66	Lengauer, Dayana	<i>Sharing semangat taqwa: social media dan digital Islamic socialities in Bandung</i>	<i>Anthropological study</i>	<i>Building on insights from anthropological research on the Internet dan the use of digital technologies in Indonesia dan beyond, this article shows how social media affect the experience dan understandings of personal commitment dan social engagement that define contemporary Muslim subjectivities. Embedded</i>	Persamaan: <i>Digital Religion, Social Media</i> Perbedaan: <i>Spiritualitas Islam di Tempat Kerja, Objek dan Lokasi Penelitian</i>

2.2 Kerangka Pemikiran

Pruzan dalam *Spirituality dan Ethics in Management* menerangkan bahwa aplikasi nilai-nilai spiritualitas dan dampaknya di dalam manajemen menjadi tema menarik untuk diteliti, bukan hanya dari negara-negara timur, namun juga dari peneliti barat (Zsolnai, 2011: 3). Dinamika kehidupan beragama semakin berkembang mengikuti perkembangan zaman, terutama dengan adanya perkembangan internet, praktik keagamaan dibawa dan dipengaruhi oleh internet sehingga memunculkan apa yang disebut dengan *digital religion*.

Internet sebagai media baru berperan dalam menghubungkan kembali individu dengan nilai-nilai spiritualitas, dengan teknologi tersebut memungkinkan untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritualitas dalam kehidupan sehari-hari (Helland, 2013). Media sosial yang berjalan dalam jaringan internet memiliki peranan dalam perkembangan *digital religion*. *Digital religion* diartikan sebagai berbaurnya ranah nyata dan maya secara bersamaan sebagai akibat evolusi praktik keagamaan dalam dunia maya sehingga terdapat irisan antara kehidupan beragama di dunia nyata dan dunia maya yang membentuk ruang hibrid (Campbell dan Evolvi, 2020: 2).

Digital religion memungkinkan setiap orang memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mencari, mengunggah dan membagikan konten bermuatan agama. Penggunaan media sosial bukan hanya berdampak terhadap kehidupan sehari-hari, namun juga pada kondisi spiritualitas individu di tempat kerja (Nidhi Sharma dalam Thomas dan Malika 2022:

307–309). Penggunaan media sosial dapat memberikan energi pada karyawan dan berdampak signifikan terhadap spiritualitas di tempat kerja (Zhou dan Mou, 2022). Selain adanya pengaruh terhadap spiritualitas di tempat kerja, media sosial pun memiliki peranan dalam membangun keterhubungan antara individu dengan karyawan lain maupun dengan komunitasnya sehingga lebih jauh akan berdampak terhadap komitmen individu terhadap perusahaan atau organisasi tempatnya berada (Khan et al., 2019). menjelaskan bahwa Motivasi penggunaan media sosial dalam praktik *digital religion* didasari oleh keinginan untuk mencari dan berbagi konten-konten agama, mendapatkan pencerahan spiritual serta hiburan yang menyenangkan (Brubaker dan Haigh, 2017: 4–6).

Sebuah organisasi memiliki karakteristiknya masing-masing baik itu secara identitas, kepribadian dan spiritualitasnya masing-masing sehingga terjadi interaksi antara dua elemen utama yakni spiritualitas individu dengan spiritualitas organisasi di tempat kerja (Yin dan Mahrous, 2022: 82). Spiritualitas di tempat kerja pada penelitian ini mengambil sudut pandang dari persepsi keselarasan nilai-nilai spiritualitas di tingkat individu terhadap nilai-nilai organisasi. Agama Islam sebagai konsep *way of life*, di mana setiap aspek kehidupan diatur dengan baik, termasuk dalam aspek bekerja. Bekerja tidak hanya dipandang sebagai rutinitas keseharian saja, namun di pandang juga sebagai ibadah yang merupakan implementasi keimanan dan ketakwaan individu terhadap Allah SWT, dengan demikian bekerja dalam konsep Islam harus sesuai dengan aturan agama (Fares dan Noordin, 2016: 30–31).

Aturan-aturan yang harus diyakini dan dijalankan oleh setiap muslim bersumber dari Al Quran dan hadis sebagai rujukan utama (Adawiyah dan Pramuka, 2017: 884). Sebagai contoh dalam aspek pekerjaan yang berkaitan dengan keuangan, Islam mengatur dengan jelas transaksi mana yang diperbolehkan dan mana yang tidak boleh dilakukan. Seperti dalam surat Al Baqarah ayat 275 di mana Allah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Transaksi riba ini berkaitan sekali dengan pekerjaan di sektor perbankan dan lembaga keuangan lainnya, Majelis Ulama Indonesia (2004) telah memberikan fatwa haram atas kegiatan pembunga yang dipraktikkan oleh bank.

Nilai-nilai agama yang dianut oleh individu ini menjadi dasar atas berkembangnya spiritualitas Islam di tempat kerja (Adawiyah dan Pramuka, 2017: 889). Individu akan melakukan pencarian makna dan mempraktikkan nilai-nilai spiritualitas yang dianutnya serta mempertimbangkan apakah ada kecocokan (*fit*) dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi (T Koburtay dan Haloub, 2020). Proses pencarian makna dalam kerangka kehidupan saat ini bukan hanya di dapat dalam aktivitas diruang-ruang fisik namun juga di ruang maya dalam bentuk *digital religion*.

Keselarasn atau kecocokan nilai-nilai antara individu dan organisasi ini dapat diartikan bahwa individu ingin bekerja pada perusahaan yang bukan hanya memikirkan profit semata namun juga mengedepankan etika dan integritas terhadap karyawan, pelanggan dan masyarakat secara umum (John Milliman *et. al.*, 2003: 430). Hal ini selaras dengan konsep

ekonomi Islam yang mengedepankan prinsip-prinsip keadilan dan keseimbangan, implementasinya berupa transaksi yang tidak mengandung riba, zalim, maysir, gharar, dan haram (Ibrahim *et. al.*, 2021: 36).

Individu melihat keselarasan nilai-nilai yang dipegangnya dengan nilai-nilai organisasi dari aspek-aspek seperti apakah individu tersebut merasa terkoneksi dengan tujuan organisasi tempatnya berada, individu dapat mengidentifikasi dengan visi misi perusahaan dan merasa positif dengan nilai-nilai perusahaan; apakah organisasi peduli dengan nilai-nilai yang dianutnya dan menjaga rohani karyawan dengan program keagamaan (Adawiyah 2017: 885; John Milliman et al. 2003: 428). Spiritualitas individu memerlukan dukungan dari lingkungannya dalam hal ini tempat kerja, agar terciptanya komitmen terhadap organisasi. Individu harus merasa yakin terlebih dahulu bahwa perusahaan tempatnya bekerja merupakan organisasi yang baik dan laik karena komitmen organisasional ini akan memengaruhi penerimaan atas norma-norma dan harapan dari organisasi (Adawiyah dan Pramuka, 2017: 896).

Cara pandang tiap karyawan dapat berbeda tentang nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Spiritualitas di tempat kerja juga berhubungan positif dengan kreativitas, kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional (Robbins dan Judge, 2017a: 586). Keselarasan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja yang dianut oleh pegawai akan berkorelasi dengan komitmen organisasional, yakni tingkatan di mana karyawan mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan tujuannya

serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Keterikatan emosional dengan organisasi dan keyakinan pada nilai-nilainya adalah "standar emas" untuk komitmen karyawan, karyawan yang berkomitmen akan lebih kecil kemungkinannya untuk menarik diri (*turnover*) dari pekerjaan bahkan jika mereka tidak puas karena mereka memiliki rasa loyalitas atau keterikatan organisasi (Robbins dan Judge, 2017a: 119). Dalam hal ini bukan hanya soal meningkatnya nilai-nilai spiritualitas individu saja, tapi bagaimana spiritualitas tersebut sejalan atau tidak dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.

Terjadinya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* bisa disebabkan oleh berbagai hal, seperti rendahnya komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang berkomitmen untuk dapat memelihara keanggotaannya, namun komitmen sendiri didasari oleh motivasi masing-masing individu. Komitmen terhadap organisasi dapat dimotivasi oleh keyakinan iman masing-masing individu serta yang melegitimasi dan menghargai pekerjaan dan tujuan perusahaan (Neal, 2013: 53). Adanya motivasi keimanan yang dapat memengaruhi komitmen organisasional individu, memperlihatkan bahwa aspek spiritualitas merupakan hal yang tidak dapat diabaikan dalam lingkungan organisasi. Karyawan yang merasa memiliki nilai spiritual sejalan dengan nilai organisasi dan menganggap bahwa mereka melakukan pekerjaan yang bermanfaat dan bernilai memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi untuk mempertahankan keanggotaannya (Rego, 2008: 68).

Berkaitan dengan aspek agama, spiritualitas Islam di tempat kerja pun memiliki konsep yang sama, yakni melibatkan individu dan organisasi dalam bingkai bahwa segala bentuk kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi adalah ibadah. Spiritualitas pada level organisasi akan berdampak pada sikap kerja (*work attitudes*), sedangkan spiritualitas pada level individu akan menimbulkan interaksi antara spiritualitas organisasi dengan *work attitudes* baik itu kepuasan kerja maupun komitmen organisasional. Islam mengharuskan individu untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan oleh agama, sehingga individu dapat memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya (Asutay et al., 2021).

Framework fenomena spiritualitas Islam di tempat kerja dan mengeksplorasi dampaknya dalam pengembangan organisasi modern dan memperlihatkan hasil bahwa dengan mengamalkan nilai-nilai spiritual Islam akan memperkuat ikatan individu dengan Allah SWT serta meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan di tempat kerja yang akhirnya akan menghasilkan loyalitas dan komitmen (Fares dan Noordin 2016: 32–34). Komitmen organisasional ini pun berkaitan erat dengan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, dengan adanya keselarasan ini akan membuat seorang karyawan mudah beradaptasi dan membantu kesuksesan perusahaan; memiliki daya juang serta komitmen yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan (John Milliman *et. al.*, 2003: 431). Tinggi rendahnya komitmen seseorang akan berpengaruh terhadap keinginan individu untuk tetap tinggal di

perusahaan atau keluar (John Milliman, Gatling, dan Kim, 2018: 57). Untuk mengukur tingkat komitmen individu terhadap organisasi dikembangkan instrumen berupa *OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)* (Mowday, 1979).

Berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi dan sikapnya terhadap organisasi, seorang muslim tetap harus memperhatikan kesesuaian dengan ajaran agama Islam. Transaksi-transaksi yang dilarang dalam kegiatan ekonomi, termasuk riba di dalamnya harus ditinggalkan, sebagaimana tercantum dalam ayat:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَذَرُوا مَا بَقِيَ مِنَ الرِّبَا إِن كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ

Yang artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tinggalkan sisa riba (yang belum dipungut) jika kamu orang-orang mukmin.” (QS Al Baqarah: 278)

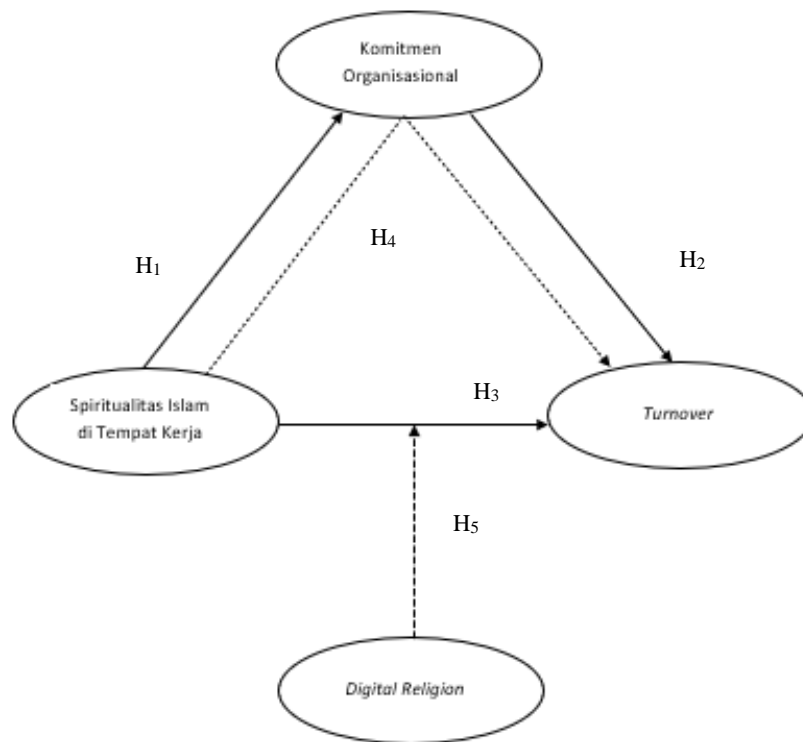
Kaitan antara spiritualitas Islam di tempat kerja pada sektor perbankan dengan komitmen organisasional ditemukan pula dalam hasil penelitian Bodla dan Ali (2012), nilai-nilai spiritualitas seperti visi dan cinta yang altruistis (bersifat sukarela) berpengaruh positif terhadap *calling* dan keanggotaan individu pada organisasi serta terdapat hubungan langsung dengan kepuasan kerja, produktivitas serta komitmen organisasional. Penelitian di Indonesia pun menunjukkan hal serupa, adanya fenomena karyawan bank yang keluar (*turnover*) karena dipengaruhi oleh aspek spiritualitas (Tresna, Muhyi, dan ..., 2021: 384–393), dikuatkan pula dengan

penelitian dari Septyanun *et al.* (2019) yang meneliti fenomena keluarnya karyawan bank karena alasan hijrah, yakni ingin menghindari riba.

Turnover merupakan penarikan diri karyawan dari perusahaan baik secara sukarela maupun tidak (Tewal *et. al.*, 2017: 43). Karyawan akan melepaskan diri dari perusahaan jika terjadi perbedaan dengan lingkungannya seperti adanya perbedaan latar belakang, kepribadian, sikap, nilai-nilai yang dianut dan hal lainnya (Rubenstein *et al.*, 2018: 20). Proses terjadinya *turnover* dapat melalui berbagai macam kejadian (*shocks*) maupun dorongan tertentu (*forces*), contohnya dorongan dari sisi norma atau etika (*norm/ethics forces*) yang terbangun dari nilai-nilai agama atas seperti di duga yang terjadi dalam fenomena karyawan bank yang memutuskan keluar dari pekerjaannya karena nilai yang mereka anut mengenai dilarangnya riba dalam agama Islam. Rangkaian alur keputusan dalam *turnover* ini dapat dijelaskan melalui *The Unfolding Theory* (Lee *et. al.*, 2017; Lee dan Mitchell, 1994), *Generic Decision Types Theory* yang dikembangkan oleh Maertz dan Campion (2004), yakni dalam proses keputusan *turnover* muncul kejadian yang menjadi pemicu dan adanya dorongan tenaga (*forces*) sehingga membuat individu berpikir dan membuat pertimbangan baik dengan adanya alternatif maupun tidak ada alternatif pengganti, maupun dari aspek biaya yang dikeluarkan. *Turnover* dalam hal ranah penelitian perlu digali lebih dalam, bukan hanya sekedar untuk mengukur tingkat (*rate*) *turnover* namun dapat digali lebih dalam mengenai makna yang dapat merefleksikan pilihan individu (Campion, 1991: 199).

Berdasarkan pemaparan di atas, kerangka teori penelitian ini dibangun berdasarkan teori *digital religion* dari Campbell dan Evolvi (2020) sedangkan untuk mengetahui motif penggunaan media sosial dari Brubaker dan Haigh (2017: 4–6). Spiritualitas di tempat kerja merujuk pada teori milik Milliman *et al.* (2017a; 2003) dan teori pengukuran spiritualitas Islam di tempat kerja yang dikembangkan oleh Adawiyah (2017) dan Asutay (2021). Komitmen organisasional peneliti menggunakan *OCQ* dari Mowday (1979) sedangkan untuk *turnover* menggunakan konsep *meaning-making* dari Campion (1991), *Generic Decision Types Theory* (C. Maertz dan Campion, 2004), *Turnover-Attachment Motive Survey* (Carl P. Maertz dan Boyar, 2012) dan *The Unfolding Theory* (Lee *et al.*, 2017; Lee dan Mitchell, 1994) untuk melihat lebih dalam keputusan yang terkait *turnover*.

Untuk mengetahui bagaimana media sosial sebagai medium *digital religion* dalam hubungan antara pemaknaan individu serta pengaruh keselarasan nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja dengan komitmen organisasional dan pengaruhnya terhadap *turnover*, maka dibuatkan kerangka pemikiran berdasarkan teori di atas dengan variabel eksogen spiritualitas Islam di tempat kerja, *turnover* sebagai variabel endogen, *digital religion* sebagai variabel moderasi dan komitmen organisasional sebagai variabel eksogen sekaligus sebagai variabel antara. Kerangka berpikir mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. 12
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₁: Keselarasan nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja individu dengan nilai-nilai organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H₂: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover*.

H₃: Keselarasan nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja individu dengan nilai-nilai organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover*.

H₄: Komitmen organisasional memediasi hubungan antara keselarasan nilai-nilai spiritualitas individu dan organisasi dengan *turnover*.

H₅: *Digital religion* memoderasi hubungan antara keselarasan nilai-nilai spiritualitas individu dan nilai-nilai organisasi dengan *turnover*.