

Pengaruh workplace spirituality terhadap employee work attitudes dan organizational citizenship behavior (OCB): Replikasi dan modifikasi model Miliman et al. (2003) dan Dyne et al. (1994)

Rika Gelar Rahayu, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=111696&lokasi=lokal>

Abstrak

Spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah paradigma baru dalam dunia bisnis. yang telah dan terus-menerus mengarahkan kehidupan para pekerja selama 10 tahun terakhir (Marques, 2005). Orang-orang tidak lagi bekerja sekedar mencari uang, namun juga menjadikannya sebagai perjalanan untuk berkembang menuju tujuan yang lebih besar. Semakin banyak orang yang menginginkan suasana kerja yang lebih humanis, lebih sederhana, lebih bermakna, dan terhubung dengan sesuatu yang lebih tinggi (Marques. 2005).

Terdapat banyak perdebatan dan argumen mengenai definisi spiritualitas di tempat kerja itu sendiri. baik yang menyatakan hal tersebut merupakan lawan dari agama ataupun sebagai komplementer agama. Namun intonasi yang muncul secara umum relatif sama. yaitu bahwa spiritualitas di tempat kerja memang membawa dampak yang positif bagi organisasi.

Penelitian ini berupaya untuk mendukung dan mengkonfirmasi model Milliman et al. (2003) mengenai spiritualitas di tempat kerja (workplace spirituality) dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya (work attitudes). menggunakan sampel yang berbeda dan lebih terstruktur. Peneliti mereplikasi (model I) dan memodifikasi model tersebut (model II) menggunakan dimensi-dimensi perilaku sebagai warga organisasi (kepatuhan, loyalitas, partisipasi) sebagai variabel endogen dari dimensi spiritualitas di tempat kerja (pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan dalam komunitas, kesesuaian terhadap organisasi). Adapun dimensi perilaku sebagai warga organisasi (organizational citizenship behavior OCB) dalam penelitian ini diambil dari hasil penelitian Dente et al. (1994).

Sebuah kuesioner berisi 76 item pertanyaan dikumpulkan dari 267 responden yang bekerja pada enam organisasi (tiga organisasi non profit dan tiga organisasi profit). Menggunakan Confirmatory Factor Analysis dan Structural Equation Modelling (SEM) dalam software LISREL 8.71. peneliti menguji 24 hipotesis (Model I terdiri dari H1 a,b,c : H2 a,b,c : H3 a,b,c : H4 a,b,c : H5 a,b,c. Model II terdiri dari H1 a,b,c H2 a,b,c ; dan H3 a,b,c). Pada model I. H1 a-c menggambarkan signifikansi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi. Hipotesis tersebut ternyata hanya mampu dibuktikan sebagian (H1a dan H1c terbukti signifikan, H1b tidak terbukti signifikan). H2 a,b,c menggambarkan hubungan yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan niat untuk berhenti bekerja, yang ternyata hanya sebagian terbukti (H2a dan H2c terbukti signifikan. H2b tidak terbukti signifikan), H3 a,b,c menggambarkan hubungan yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya (job involvement) yang ternyata hanya sebagian terbukti signifikan (H3a dan H3c terbukti signifikan, H3b tidak terbukti signifikan. H4 a,b,c (spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja intrinsik) memberikan hasil yang unik. karena seluruh hipotesis terbukti signifikan,

berbeda dengan hasil penelitian Milliman et al. (2003) yang hanya terbukti sebagian signifikan). H5 a.b.c menggambarkan hubungan yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan tingkat kepercayaan diri individu dalam organisasi (organization based self esteem-OBSE) yang setelah diuji juga hanya terbukti sebagian signifikan (H5a dan H5c terbukti signifikan, H5b tidak terbukti signifikan).

Sementara itu, pada model ini seluruh hasil pengujian hipotesis menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku sebagai warga organisasi, di seluruh jalur gamma (gamma paths). Berdasarkan berbagai literatur dan teori, terdapat kemungkinan spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku sebagai warga organisasi apabila terdapat variabel perantara (intervening variable) berupa sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkordinasikan temuan ini.

<hr>

Workplace spirituality is a new paradigm in the business world, that keep on growing and has been stirring workers' souls for at least 10 years (Marques, 2005). People don't go to work only to earn a living, but also as a journey to grow with much bigger aim. More people looking for a more humanistic work environment, increased simplicity, more meaning, and a connection to something higher (Marques, 2005).

Many debates and arguments on workplace spirituality definitions arise, stating whether it is the opponent of religion or complementary. However the tone is relatively conrnoir, that spirituality in the workplace brings a positive impact after all,

This research attempts to support and confirm the model of Milliman et al. (2003) about workplace spirituality and employee work attitudes, using different and more structured samples. The researcher replicated (Model I) and modified the model (Model II) using organizational citizenship behavior dimensions (obedience, loyalty participation) as endogenous variables of workplace spirituality dimensions (meaningful work, sense of community, alignment with organization values). The dimensions of OCB were taken from a research of Dyne et al. (1994).

A 76 question item questionnaire was collected from 267 employees of 6 organizations (three non profit and three profit organizations). Using Confirmatory Factor analysis and Structural Equation Modeling. (SEM) with LISREL 8.71 software, the researcher examined 24 hypothesis (Model I includes H 1 a.b.c : H2 a.b.c : H3 a.b.c : H4 a.b.c : H5 a.b.c . Model II includes H1 a.b,c H2a,b,c and H3a.b.c). In model 1. H1a-c proposed a significant relationship between workplace spirituality and organizational commitment. The result is a partially supported hypothesis (H1a and H1c are supported, H1 b is unsupported). H2 a.b.c proposed a significant relationship between workplace spirituality and intention to quit. resulted In a partially supported hypothesis also (H2a and H2c are supported, H2b is not supported). H3.b.c proposed a significant relationship between workplace spirituality and job involvement. and resulted in partially supported (H3a and c are supported, H3b is not supported,). H4 a.b.c (workplace spirituality and intrinsic job satisfaction) has an interesting part, because all hypotheses are supported, different from Milliman-s study which is partially supported. H5 a,b,c proposed a significant relationship between workplace spirituality and organization based self esteem (OBSE). ended in a partially supported hypothesis (H5a and H5c are supported, H5b is not supported).

In the model II, all hypothesis show insignificant relationships between workplace spirituality and OCB in all gamma paths. There is a possibility that workplace spirituality has a significant relationship with OCB through work attitude variables as an intervening one, regarding to some literature and proven theories. Further research is definitely needed to confirm the finding.