

## **WORKPLACE SPIRITUALITY PADA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH**

**Siswanto**

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Jalan Gajayana 50 Malang  
E-mail: [siswantouinmlg@gmail.com](mailto:siswantouinmlg@gmail.com)  
HP. 082140122032

**Abstract:** *The purpose of this study to describe workplace spirituality practices in Islamic banking according based on biographical characteristics. Total respondents in this study are 125 people. Biographical characteristics of respondents analyzed in this study include age, gender, marital status, and education. Data analysis was used analysis of variance (ANOVA) and Independent sample t-test. The results of this study indicate that workplace spirituality practices highly essential for Islamic banking employees. Therefore, manager of Islamic banking should incorporate human resource development programs to the needs of the nature of spirituality*

**Key words:** *Workplace spirituality, Islamic banking, Biographical characteristics*

Milliman *et al.* (2003) menunjukkan bahwa karyawan yang dapat memaknai kerja sebagai suatu kegiatan yang menyenangkan dan menjadikan tempat kerja sebagai bagian kehidupan sosial yang penting (*meaningful work dimension*) dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*). Dimensi *sense of community* juga dapat meningkatkan kepuasan kerja instinsik dan komitmen organisasional karyawan. Penelitian Milliman *et al.* (2003) memiliki keterbatasan, antara lain; 1) Menggunakan instrumen survey *single self-report*. Hal ini menjadi peluang untuk penelitian selanjutnya menggunakan *multiple/cross methods of reasearch*, yakni berupa; *employee interview, supervisor assessment, quantitative organization measures of employee effectiveness*, 2) Penelitian pada institusi atau lingkungan organisasi yang berbeda, misalnya organisasi profit, non-profit, lembaga sosial dan lain-lain.

Rego & Cunha (2008) menunjukkan bahwa salah satu dimensi *workplace spirituality* yakni *sense of community* dapat meningkatkan komitmen afektif dan komitmen normatif karyawan di Portugal. Penelitian yang dilakukan oleh Rego & Cunha (2008) hanya berfokus pada peran dimensi *workplace spirituality* pada peningkatan komitmen organisasional karyawan. Sedangkan peran dimensi *workplace spirituality* pada kepuasan kerja karyawan tidak diteliti. McCuddy & Pirie (2007) menunjukkan bahwa spiritualitas memiliki peran penting dalam kelangsungan hidup dan kesuksesan bisnis. Namun demikian McCuddy & Pirie (2007) menyarankan agar peran spiritualitas dalam bisnis perlu diuji secara empiris.

Pawar (2009) menunjukkan bahwa dimensi *workplace spirituality* memiliki peran positif atau mampu meningkatkan kepuasan kerja (*job satisfaction*), keterlibatan dalam

pekerjaan (*job involvement*), dan komitmen organisasional (*organizational commitment*) karyawan dan tingkatan manajerial di India.

Kauanui *et al.* (2010) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan perilaku *entrepreneurship* karyawan yang menyatakan adanya hubungan yang erat antara kerja dengan spiritualitas, dibandingkan dengan karyawan yang menyatakan tidak adanya hubungan. Penelitian yang dilakukan oleh Daniel (2010) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* merupakan salah satu elemen budaya organisasi yang memiliki peran penting dalam penentuan efektivitas tim kerja

Perkembangan dan kontribusi perbankan syariah sangat mengesankan. Jumlah jaringan kantor perbankan syariah per Februari 2011 sebanyak 1.824, meningkat tajam dibandingkan tahun 2005 yang hanya memiliki 550. Setiap tahun rata-rata jumlah jaringan kantor Bank Syariah tumbuh sebesar 47%. Perkembangan perbankan syariah dapat pula dilihat dari pertumbuhan dana pihak ketiga (DPK) pada bulan Februari 2011 sebesar Rp. 75 triliun, meningkat tajam dari tahun 2005 yang hanya mampu menyerap DPK sebesar Rp. 15 triliun. Hal ini menunjukkan rata-rata perkembangan DPK sebesar 38% per tahun.

Perkembangan perbankan syariah memiliki konsekuensi terhadap peningkatan kebutuhan pasar tenaga kerja. Berdasarkan data dari Bank Indonesia (BI) jumlah tenaga kerja yang masuk di sektor perbankan syariah terus meningkat. Pada tahun 2005, tenaga kerja yang terserap sebanyak 5.996 orang. Semenjak tahun 2005, secara berturut-turut tahun 2006, 2007 dan 2008 jumlah tenaga kerja di sektor ini masing-masing; 7.376 orang, 8.685 orang dan 11.752 orang. Data terakhir per Februari 2009, jumlah tenaga kerja sektor perbankan syariah sejumlah 12.113 orang. Berdasarkan data tersebut, rata-rata perkembangan kebutuhan tenaga kerja di sektor ini naik sebesar 20% per tahun (<http://www.bi.go.id/>).

Peningkatan kuantitas pekerja di sektor perbankan syariah ini tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM). Setidaknya hal tersebut dapat dilihat dari kualitas SDM Bank Islam di Indonesia dibandingkan dengan Bank Islam di Malaysia. Ascarya & Yumanita (2008) menunjukkan salah faktor penting tidak efisiennya Bank Islam di Indonesia dibanding Malaysia adalah rendahnya kualitas SDM. Oleh karena itu, maka perlu merubah sikap kerja yang menentukan perilaku dan kinerja karyawan. Dalam rangka merubah sikap kerja karyawan, perbankan syariah harus meninjau ulang internalisasi/penghayatan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*). Tujuan penelitian ini berupaya menjelaskan dan mendeskripsikan *workplace spirituality* (spiritualitas di tempat kerja) yang dimiliki oleh karyawan perbankan syariah di Kota Malang berdasarkan karakteristik biografis.

## ***Workplace Spirituality (Spiritualitas di Tempat Kerja)***

Spiritualitas merupakan topik yang banyak mendapat sorotan dari berbagai praktisi dan akademisi manajemen. Milliman *et al.*, (2003) menyatakan bahwa tema spiritualitas menjadi fokus pada akhir abad 21, hal tersebut diperkuat pendapat dari Shellenbarger, 2000; Conlin, 1999; Gunther, 2001. Topik spiritualitas telah menjadi berita utama majalah bisnis terkemuka di Amerika Serikat seperti *Business Week* dan *Fortune*. Mitroff and Denton (1999) menyatakan tentang spiritualitas di tempat kerja sebagai berikut;

*“Workplace spirituality involves the effort to find one’s ultimate purpose in life, to develop a strong connection to co-workers and other people associated with work, and to have consistency (or alignment) between one’s core beliefs and the values of their organization”.*

Memang tema tentang spiritualitas berkembang diakhir abad 21 ini. Pada mulanya, isu tentang spiritualitas di tempat kerja banyak mendapat kritik dan sanggahan. Para pakar di bidang organisasi dan manajemen memandang bahwa organisasi yang dikelola secara rasional tanpa melibatkan dimensi emosional dan spiritualitas sudah mampu mencapai efektivitas kerja. Namun pandangan tersebut lambat laun mulai berubah. Berbagai riset membuktikan bahwa peran spiritualitas ternyata memiliki kontribusi yang besar dalam pencapaian efektivitas organisasi.

Robbins (2006: 745) berpendapat bahwa organisasi-organisasi yang memiliki budaya spiritualitas di tempat kerja memiliki keunggulan dan termasuk dalam organisasi yang maju. Hal tersebut dapat dilihat antara lain; South West Airlines, Hewlet-Packard dan Tom’s of Maine. Mereka adalah perusahaan-perusahaan yang memiliki keunggulan dan termasuk organisasi yang memiliki efektivitas organisasi. Tidak terbantah lagi saat ini, bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan hal penting dalam pengembangan dan perubahan organisasi. Beberapa faktor hal yang memicu munculnya tema spiritualitas di tempat kerja antara lain; 1) Spiritualitas merupakan penyeimbang adanya tekanan di tempat kerja, 2) Keinginan memadukan nilai kehidupan pribadi dengan kehidupan profesional seseorang, 3) Sebagai usaha pencarian mendalam tentang arti penting iman dalam kehidupan sehingga mampu memaknai pekerjaan yang telah menyita waktu dominan seseorang.

Organisasi-organisasi yang menerapkan spiritualitas di tempat kerja memandang bahwa setiap orang memiliki kebutuhan rohaniah dan spiritual, sehingga organisasi berusaha untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhan tersebut. Organisasi-organisasi yang mengimplementasikan spiritualitas di tempat kerja mengakui bahwa orang memiliki

dimensi pikiran dan spiritual, berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam pekerjaan mereka serta berusaha untuk menjadi bagian dari masyarakat. Milliman *et al.* (2003) mengklafisasikan dimensi spiritualitas di tempat kerja meliputi *meaningful work*, *sense of community*, and *alignment with organization values*. Ketiga dimensi tersebut membentuk variabel konstruk spiritualitas di tempat kerja. *Meaningful work* berada pada tingkatan individual, *sense of community* berada dalam level kelompok sedangkan variabel *alignment with organization values* berada dalam tingkatan organisasional.

Dimensi *meaningful work* merupakan penjelasan dan ilustrasi tentang bagaimana seorang pekerja berinteraksi dan memandang pekerjaannya. Aspek ini menjelaskan bahwa bekerja itu bukan hanya dilatarbelakangi oleh ketertarikan atau sebagai sesuatu yang menantang untuk dilaksanakan. Lebih jauh daripada itu, *meaningful work* berkaitan dengan sejauhmana seorang individu dalam pekerjaannya berusaha mencari sesuatu yang lebih penting dalam rangka mencari makna atau tujuan hidupnya, menjalani impiannya, mengekspresikan kebutuhan hidup yang mendalam melalui pencarian mencari arti penting sebuah pekerjaan, dan dalam rangka memberikan kontribusi dan manfaat bagi orang lain (Ashmos and Duchon, 2000; Fox, 1999; Neal 1998 dalam Milliman *et.al.*, 2003).

Dimensi *sense of community* berkaitan dengan bagaimana seorang pekerja memiliki hubungan dengan rekan kerjanya. Ashmos dan Duchon (2000) menyatakan bahwa dimensi *sense of community* meliputi hubungan yang mendalam dengan orang lain. Sedangkan dimensi *alignment with organization value* merupakan kesesuaian antara nilai-nilai yang dimiliki oleh individu dengan misi dan tujuan organisasi. Kesesuaian ini juga berarti bahwa para manajer dan karyawan memiliki kecocokan, memiliki hati nurani, dan para manajer peduli terhadap kesejahteraan para bawahan dan organisasi.

### **Karakteristik Biografis**

Karakteristik biografis merupakan salah satu variabel perilaku individual yang paling nampak. Jenis kelamin (gender) dapat menentukan efektivitas organisasi. Studi tentang jenis kelamin terhadap produktivitas organisasi menunjukkan tidak ada perbedaan. Beberapa hasil penelitian yang mengkaitkan antara perbedaan jenis kelamin kinerja menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten pria-wanita dalam memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialibilitas atau kemampuan belajar.

Hasil studi psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki ekspektasi untuk sukses, walaupun kecil. Tidak terdapat bukti yang menyatakan

bahwa perbedaan jenis kelamin kepuasan kerja. Satu masalah yang nampak membedakan jenis kelamin dalam pekerjaan adalah pilihan atas jadwal kerja bagi perempuan yang mempunyai anak-anak prasekolah. Ibu-ibu yang bekerja lebih mungkin memilih pekerjaan paruh waktu, jadwal kerja lentur, dan telekomuniting (mengerjakan pekerjaan kantor di rumah) agar dapat menampung tanggung jawab keluarga.

Terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa wanita memiliki tingkat keluar masuk yang tinggi; sedangkan hasil penelitian yang lain menyimpulkan tidak ada perbedaan. Sedangkan hasil riset yang menghubungkan antara jenis kelamin dengan tingkat kemangkiran menyatakan bahwa tingkat kemangkiran wanita lebih tinggi daripada pria. Penjelasan yang paling logis terhadap hasil riset tersebut adalah bahwa secara historis tanggung jawab rumah tangga dan keluarga pada wanita lebih tinggi. Peran historis wanita dalam perawatan anak dan sebagai pencari nafkah sekunder memperkuat argumentasi tersebut.

Hasil riset membuktikan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang masih bujangan. Perkawinan meningkatkan rasa tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Sangat mungkin bahwa karyawan yang tekun dan puas lebih besar kemungkinannya diperoleh oleh karyawan yang sudah menikah.

Hubungan antara usia dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang terbalik walaupun memiliki kontribusi yang positif pula. Kualitas positif dari para tenaga kerja yang berusia lanjut Pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu, komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Tenaga kerja atau karyawan yang berusia lanjut akan memiliki kemungkinan yang sangat kecil keluar atau berhenti dari pekerjaannya. Usia memiliki hubungan yang terbalik dengan kemangkiran. Hubungan antara usia dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif pada karyawan yang profesional, sedangkan pada non-profesional kepuasan itu merosot dengan bertambahnya usia mereka.

Beberapa hasil penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara senioritas dan produktivitas kerja karyawan. Dengan begitu masa kerja yang diwakili oleh pengalaman kerja (senioritas) menjadi peramal yang baik terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang menghubungkan antara tingkat kemangkiran dan masa kerja menunjukkan secara konsisten bahwa senioritas berkaitan negatif dengan kemangkiran. Kemangkiran dalam hal ini meliputi absen maupun total hari yang hilang pada masa kerja.

Masa kerja merupakan variabel yang penting dalam menjelaskan keluar masuknya karyawan. Secara konsisten ditemukan bahwa masa kerja berhubungan negatif dengan keluar masuknya karyawan dan ditemukan sebagai salah satu peramal tunggal paling baik tentang keluar masuknya karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan riset yang menyatakan bahwa perilaku masa lalu merupakan peramal yang terbaik dari perilaku masa depan, bukti menunjukkan bahwa masa kerja pada suatu pekerjaan sebelumnya dari seseorang merupakan peramal ampuh tentang keluar masuknya karyawan itu di masa mendatang. Bukti menunjukkan bahwa kepuasa kerja dan masa kerja berhubungan secara positif.

## METODE

Jumlah responden total dalam penelitian ini sebanyak 125 orang. Jumlah responden sebesar itu mewakili populasi karyawan yang perbankan syariah di kota malang. Perbankan syariah yang menjadi obyek penelitian ini adalah kategori bank umum syariah dan unit usaha syariah di Kota Malang. Karakteristik biografis responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi umur, gender, agama, status perkawinan, dan tingkat pendidikan.

Secara umum data karakteristik biografis dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Karakteristik biografis responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi umur, gender, status perkawinan, jumlah anak, lama/masa kerja, dan tingkat pendidikan karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *analysis of variance* (ANOVA) dan Independent sample t-test

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang meliputi karyawan perbankan syariah di Kota Malang sebagian besar berusia 21-25 tahun sebanyak 56 orang (45%). Komposisi responden berdasarkan gender sebesar 60% (74 orang) berjenis kelamin pria, dan 40% (51 orang) wanita. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh responden perbankan syariah beragama Islam. Status perkawinan dikategorikan menikah, dan belum menikah, serta janda. Berdasarkan data responden, sejumlah 60 orang (48%) berstatus menikah, 65 orang (52%) belum menikah.

**Tabel 1. Data Deskripsi Responden**

RESPONDEN	JUMLAH	PROSENTASI
<b>Umur</b>		
• 21-25 tahun	56 orang	45%
• 26-30 tahun	43 orang	34%

• 31-35 tahun	11 orang	9%
• 36-40 tahun	7 orang	6%
• 41-45 tahun	5 orang	4%
• 46-50 tahun	3 orang	2%
• 51-55 tahun	-	0
• 56-60 tahun	-	0
<i>Total</i>	<i>125 orang</i>	<i>100%</i>
<b>Gender</b>		
• Pria	74 orang	60%
• Wanita	51 orang	40%
<i>Total</i>	<i>125 orang</i>	<i>100%</i>
<b>Agama</b>		
• Islam	125	100%
• Lainnya	0	0
<i>Total</i>	<i>125 orang</i>	<i>100%</i>
<b>Status Perkawinan</b>		
• Menikah	60	48%
• Belum Menikah	65	52%
<i>Total</i>	<i>125 orang</i>	
<b>Pendidikan</b>		
• SLTA	7	6%
• Diploma	10	8%
• Sarjana Strata Satu	101	80%
• Sarjana Strata Dua	7	6%
<i>Total</i>	<i>125 orang</i>	

*Sumber: Data diolah*

**Tabel 2. Hasil Uji Instrument Penelitian**  
**Uji Validitas**

Item	Pearson Correlation	Sig.
Meaningful 1	0,593	**
Meaningful 2	0,744	**
Meaningful 3	0,753	**
Meaningful 4	0,646	**
Meaningful 5	0,693	**
Meaningful 6	0,687	**
Sense of com 1	0,630	**
Sense of com 2	0,705	**
Sense of com 3	0,633	**
Sense of com 4	0,655	**
Sense of com 5	0,675	**
Sense of com 6	0,578	**
Sense of com 7	0,721	**
Alignment 1	0,624	**
Alignment 2	0,641	**
Alignment 3	0,758	**

Alignment 4	0,745	**
Alignment 5	0,647	**
Alignment 6	0,631	**
Alignment 7	0,707	**
Alignment 8	0,539	**

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

<b>Uji Reliabilitas</b>			
<b>Variabel</b>	<b>Nilai Rata- Rata</b>	<b>Nilai Cronbach' Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Meaningful of work</i>	4,22	0,78	Reliabel
<i>Sense of Community</i>	3,99	0,78	Reliabel
<i>Alignment with Organization Values</i>	3,73	0,81	Reliabel

**Sumber:** Data Primer Diolah, 2011

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan perbankan syariah telah memenuhi kualifikasi, karena sebanyak 101 orang (80%) berpendidikan sarjana, 6% memiliki ijazah strata 2, berpendidikan diploma sebanyak 10 orang (8%). Sedangkan karyawan dengan pendidikan SLTA sebesar 6%.

Hasil pengujian instrument penelitian *workplace spirituality* yang meliputi *meaningful of work*, *sense of community*, dan *alignment with organization value* dapat tersaji sebagaimana tabel 2. Pada tabel 2 ditunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi yang sangat tinggi sehingga dinyatakan sebagai instrument yang valid. Semua intrumen penelitian memiliki nilai korelasi kurang dari 1%.

Uji reliabilitas untuk menguji konsistensi alat/instrumen penelitian yang digunakan. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas instrumen praktek manajemen sumberdaya manusia berdasarkan *quran* menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing indikator

instrument penelitian *workplace spirituality* menunjukkan interval 0,6 s/d 0,9, artinya bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut. Sedangkan nilai rata-rata dari tiga indikator variabel *workplace spirituality* berkisar antara 3.73 s/d 4.22. Dengan demikian berarti pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat dijadikan sebagai alat ukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.

### **Persepsi Responden Pada Variabel Spiritualitas di Tempat kerja (*Workplace Spirituality*)**

Persepsi karyawan perbankan dalam memaknai nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja beragam. Dalam hal ini, variabel *workplace spirituality* meliputi dimensi *meaningful of work*, *sense of community*, dan *alignment with organization value*. Secara umum karyawan perbankan syariah menyatakan bahwa implementasi *workplace spirituality* sangat penting. Secara keseluruhan lebih dari 92,8% responden menyatakan bahwa implementasi *workplace spirituality* sangat penting. Nilai rata-rata total variabel implementasi *workplace spirituality* sebesar 3,98. Dimensi *meaningfull of work* di perbankan memiliki peringkat tanggapan tertinggi dari responden, yakni 97,6% responden yang menyatakan bahwa bahwa dimensi *meaningful of work* penting. Dimensi *sense of community* berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan memiliki hubungan yang mendalam dengan karyawan lain.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa 93,6% karyawan menyatakan dimensi *sense of communtiy* penting dimiliki karyawan. Sedangkan sisanya, yakni 6,4% karyawan menyatakan dimensi ini cukup penting. Berdasarkan hasil analisis ini, banyak karyawan yang merasa rekan kerja/karyawan yang lain merupakan bagian dari satu keluarga. *Alignement with organization values* merupakan dimensi yang berada pada lingkup organisasi. Kesesuaian nilai yang diyakini individu dengan nilai yang dimiliki organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan (Siswanto, 2011). Berdasarkan hasil analisis data responden menunjukkan bahwa 82,4% responden menyatakan bahwa kesesuaian nilai yang mereka miliki dengan nilai organisasi penti. Sedangkan hanya 17,6% responden yang menyatakan kesesuaian nilai tersebut cukup penting.

**Tabel 3. Persepsi responden**

Variabel	Jumlah respon yang memberikan tanggapan (%)		
	Nilai Spiritualitas Sebagai sesuatu yang penting	Nilai Spiritualitas Sebagai sesuatu yang sedang	Nilai Spiritualitas Sebagai sesuatu yang kurang penting
<i>Workplace Spirituality</i>	99,2	0,8	-

secara			
Keseluruhan			
- <i>meaningful of work</i>	97,6	2,4	-
- <i>sense of community</i>	93,6	6,4	-
- <i>alignment with organization value</i>	82,4	17,6	-

Sumber: Data Primer Diolah, 2011

### Hasil Analisis Data

Setelah dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan deskripsi persepsi responden, selanjutnya dilakukan uji statistik inferensial. Hasil pengujian statistik diperoleh hasil pada tabel 4. Tabel 4 menyajikan hasil analisis dimensi variabel *workplace spirituality* berdasarkan karakteristik biografis yang meliputi; usia, gender, status perkawinan dan tingkat pendidikan. Statistik inferensi yang digunakan untuk menguji apakah ada perbedaan dari masing-masing dimensi variabel *workplace spirituality* berdasarkan karakteristik biografis adalah  $t_{\text{-test}}$  dan  $F_{\text{-test}}$ . Uji beda  $t_{\text{-test}}$  digunakan untuk mengetahui perbedaan variabel *workplace spirituality* berdasarkan gender dan status perkawinan. Sedangkan uji beda  $F_{\text{-test}}$  digunakan untuk mengetahui perbedaan variabel *workplace spirituality* berdasarkan usia dan tingkat pendidikan.

Hasil analisis dimensi *meaningful work* berdasarkan usia menunjukkan nilai F hitung sebesar 0,189 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,966, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan dimensi *meaning work* karyawan perbankan syariah Kota Malang. Artinya, setiap jenjang usia karyawan senantiasa berupaya mencari makna terkait dengan kerja agar mampu memberi manfaat bagi orang lain. Dimensi *meaningful work* berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,303 dengan nilai probabilitas sebesar 0,763, sehingga dapat ditentukan bahwa tidak ada perbedaan. Artinya, baik karyawan pria maupun karyawan berupaya untuk memaknai pekerjaan dan berusaha memberi manfaat kepada orang lain. Disamping itu, para karyawan perbankan syariah terdorong oleh nilai-nilai spiritualitas dalam bekerja.

Analisis dimensi *meaningful work* berdasarkan status perkawinan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -0,550 dengan nilai probabilitas sebesar 0,583 sehingga tidak ada perbedaan. Artinya, baik karyawan yang sudah menikah atau yang belum menikah menganggap bahwa mereka baik yang tidak dapat dipisahkan dengan tempat kerja, dan mereka sama-sama terdorong pada nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja.

Berdasarkan analisis pada dimensi *meaningful work* berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 1,634 dengan nilai probabilitas F hitung sebesar

0,185 sehingga tidak ada perbedaan. Artinya, baik karyawan dengan tingkat pendidikan SMA, Diploma, Sarjana, maupun Pascasarjana mereka sama-sama menganggap penting arti sebuah kerja. Mereka terdorong untuk memberikan kontribusi dan manfaat kepada orang lain, serta berharap tetap dapat bekerja.

Hasil analisis dimensi *sense of community* berdasarkan usia menunjukkan nilai F hitung sebesar 0,819 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,539, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan dimensi *sense of community* karyawan perbankan syariah Kota Malang. Artinya, setiap jenjang usia karyawan senantiasa memiliki persepsi yang sama bahwa memiliki hubungan yang baik dan mendalam dengan rekan kerja merupakan hal yang penting. Lingkungan kerja merupakan menjadi bagian penting, sehingga perlu hubungan yang baik dalam lingkungan kerja. Dimensi *sense of community* berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,905 dengan nilai probabilitas sebesar 0,275, sehingga dapat ditentukan bahwa tidak ada perbedaan. Artinya, baik karyawan pria maupun karyawan merasa bahwa mereka merupakan bagian dari keluarga organisasi. Disamping itu, baik karyawan pria maupun karyawan wanita menyadari bahwa tindakan yang mereka lakukan dapat mempengaruhi tujuan organisasi..

Analisis dimensi *sense of community* berdasarkan status perkawinan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -0,690 dengan nilai probabilitas sebesar 0,491 sehingga tidak ada perbedaan. Walaupun karyawan yang belum menikah memberikan persepsi dimensi *sense of community* lebih tinggi dibanding karyawan yang telah menikah, namun tidak ada perbedaan. Artinya, baik karyawan yang sudah menikah atau yang belum menikah menganggap bahwa bekerjasama dalam pekerjaan merupakan bagian dari nilai hidup yang penting. Disamping itu, baik karyawan yang menikah maupun karyawan merasa bahwa mereka merupakan bagian dari anggota keluarga organisasi.

Hasil analisis pada dimensi *sense of community* berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 2,351 dengan nilai probabilitas F hitung sebesar 0,076 sehingga dapat dinyatakan bahwa ada perbedaan. Artinya, ada perbedaan sikap karyawan berdasarkan tingkat pendidikan SMA, Diploma, Sarjana, maupun Pascasarjana. Hasil uji deskriptif menunjukkan sikap karyawan perbankan syariah pada dimensi *sense of community* berdasarkan tingkat pendidikan berdasarkan nilai rata-rata, yakni; SLTA=4,1629, Diploma=3,7000, Sarjana strata satu=4,0084, sarjana strata dua=4,1229. Karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA lebih memiliki rasa menjadi bagian organisasi lebih besar dibandingkan karyawan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi. Namun demikian, sikap karyawan perbankan syariah pada dimensi *sense of community* masih diatas rata-rata.

Artinya bahwa secara umum karyawan perbankan syariah merasa menjadi bagian satu sama lain layaknya keluarga dalam organisasi.

**Tabel 4. Hasil Analisis**

Variabel	Usia (F-test)	Gender (T-test)	Status Perkawinan (T-test)	Pendidikan (F-test)
- <i>meaningful of work</i>	0,189 (0,966)	0,303 (0,763)	-0,550 (0,583)	1,634 (0,185)
- <i>sense of community</i>	0,819 (0,539)	1,905 (0,275)	-0,690 (0,491)	2,351 (0,076)
- <i>alignment with organization value</i>	1,438 (0,216)	0,845 (0,400)	-0,306 (0,760)	1,031 (0,382)

Sumber: Data Primer Diolah, 2011

Hasil analisis dimensi *alignment with organization values* berdasarkan usia menunjukkan nilai F hitung sebesar 1,438 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,216, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan dimensi *alignment with organization values* karyawan perbankan syariah Kota Malang. Artinya, setiap karyawan merasa memiliki nilai yang sama dengan nilai yang dianut oleh organisasi. Para manajer pada perbankan syariah peduli dengan kebutuhan spiritual yang dimiliki oleh para karyawan. Disamping itu, tujuan hidup yang dimiliki karyawan sama dengan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, baik karyawan yang masih muda maupun karyawan yang sudah usia lanjut senantiasa mendukung nilai-nilai organisasi. Dimensi *alignment with organization values* berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,845 dengan nilai probabilitas sebesar 0,400, sehingga dapat ditentukan bahwa tidak ada perbedaan. Artinya, baik karyawan pria maupun karyawan merasa cocok dengan organisasi dan manajer. Kecocokan nilai tersebut mendorong mereka bertindak dan berperilaku lebih baik.

Analisis dimensi *alignment with organization values* berdasarkan status perkawinan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -0,306 dengan nilai probabilitas sebesar 0,760 sehingga tidak ada perbedaan. Walaupun karyawan yang telah menikah memberikan persepsi dimensi *alignment with organization values* lebih tinggi dibanding karyawan yang telah menikah, namun tidak ada perbedaan. Artinya, baik karyawan yang sudah menikah atau yang belum menikah menganggap bahwa organisasi memiliki kepedulian kepada

mereka. Para manajer memperhatikan karyawan yang kurang mampu dan memperhatikan kesehatan mereka.

Hasil analisis pada dimensi *alignment with organization values* berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 1,031 dengan nilai probabilitas F hitung sebesar 0,382 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada perbedaan. Artinya, tidak ada perbedaan sikap karyawan berdasarkan tingkat pendidikan SMA, Diploma, Sarjana, maupun Pascasarjana. Artinya bahwa secara umum organisasi memperhatikan kebutuhan karyawan secara umum dan sama, tidak dibedakan berdasarkan tingkat pendidikannya.

### **Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi *workplace spirituality* yang diterapkan oleh perbankan syariah di Kota Malang memang dirasakan penting oleh seluruh karyawan berdasarkan usia, gender, status perkawinan dan tingkat pendidikan. Hal ini ditunjukkan oleh pendapat respon yang mayoritas responden sepakat bahwa implementasi *workplace spirituality* dianggap penting pada tiga dimensi *workplace spirituality*.

Hasil analisis statistik inferensi dengan menggunakan analisis varians dan independent sample t-test juga mendukung hasil penelitian tersebut. Sedangkan, ada perbedaan persepsi nilai *sense of community* berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mampu memunculkan sikap individualisme. Oleh karena itu, seorang manajer di perbankan syariah hendak lebih mendorong rasa memiliki karyawan pada karyawan pendidikan yang lebih tinggi melalui program-program pengembangan SDM.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian serta pembahasan maka kesimpulan penelitian adalah implementasi *workplace spirituality* yang meliputi dimensi; *meaningful work*, *sense of community* dan *alignment with organization values* di perbankan syariah Kota Malang penting untuk dilaksanakan secara baik dan adil, serta tidak ada perbedaan berdasarkan karakteristik biogarafis karyawan.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan kepada perbankan syariah Kota Malang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; *Pertama*, Program pengembangan sumberdaya manusia harus memasukkan kebutuhan yang bersifat spiritualitas. *Kedua*, walaupun sebagian besar responden menyatakan bahwa implementasi *workplace spirituality* dirasakan penting, namun lebih jauh perlu dilakukan penelitian lebih mendalam terkait implikasi *workplace spirituality*

pada sikap kerja karyawan. *Ketiga*, dari hasil analisis diketahui bahwa masih ada peluang penelitian lanjut untuk menentukan implikasi praktek *workplace spirituality* pada perilaku dan sikap organisasional.

#### Daftar Pustaka

- Ascarya & Yusmanita D, 2008. Comparing The Efficiency Islamic Banks in Malaysia dan Indonesia. *Buletin Ekonomi & Moneter Bank Indonesia*, Vol. 11 No. 2
- Ashmos, D.P. and Duchon, D., 2000. Spirituality at Work: a Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9 No. 2
- Bank Indonesia, 2011. *Statistik Perbankan Syariah Tahun 2011*. Jakarta: Direktorat Perbankan Syariah
- Conlin, M. 1999. Religion in the Workplace: the Growing Presence of Spirituality in Corporate America. *Business Week*. November 1.
- Daniel J.L., 2010. The Effect of Workplace Spirituality on Team Effectiveness. *Journal of Management Development*, Vol. 29 No. 5.
- Gunther, M. 2001. *God and business*. Fortune, July 9.
- Kauanui S.K., Thomas, K.D., Sherman, C.L., Waters, G.R., Gilea, M. 2010. An Exploration of Entrepreneurship and Play. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 23 No. 1.
- Koemiati. 2001. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Bawahan Yang Dimoderasi oleh Locus of Control. *Thesis*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- <http://www.bi.go.id>
- Indriantoro N, Supomo B, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- Robbins Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Indeks.
- \_\_\_\_\_, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- McCuddy M.K., Pirie W.L., 2007. Spirituality, Stewardship, and Financial Decision-Making Toward a Theory of Intertemporal Stewardship. *Managerial Finance*, Vol. 33 No. 12
- Meyer JP, Allen NJ, 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, the University of Western Ontario. Vol 1
- \_\_\_\_\_, 1996. *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination Construct Validity*. *Journal of Vocational Behavior*. the University of Western Ontario.

- Milliman, J.F., Czaplewski A.J., Ferguson J., 2003. Workplace Spirituality and Employee Work Attitude An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 16 No. 4
- Mitroff, I.A. and Denton, E.A. 1999, *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Pawar B.S., 2009. Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30 No. 8
- Rego A., Cunha M.P., 2008. Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 No. 1.
- Shellenbarger, S. 2000. More Relaxed Boomers, Fewer Workplace Frills and other Job Trends. *Wall Street Journal*. December 27
- Siswanto, 2011. Creating the Superior Islamic Banking trough Improving Quality of Human Resources. *Pak. J. Commer. Soc. Sci.* Vol. 5 (2).