

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Apa yang terpikirkan saat kali pertama mendengar kata spiritualitas? Mungkin mengatakan bahwa spiritualitas adalah sesuatu yang berhubungan dengan agama. Meskipun demikian tak ada yang salah dengan pemikiran tersebut, Paloutzian & Park, (2005) dalam bukunya mengatakan para psikolog telah mendefinisikan istilah agama dan spiritualitas selama beberapa waktu terakhir, dimana psikolog secara tradisional mengatakan bahwa agama sebagai sebuah konstruk yang secara eksplisit tidak dapat dibedakan dari spiritualitas (Hill dkk., 2000; Pargament, 1999; Zinnbauer dkk., 1997, 1999) atau istilah agama dan spritualitas telah digunakan secara bergantian (Spilka & McIntosh, 1996). Marques et al., (2005) mengatakan bahwa agama berbeda dengan spritualitas. Agama sebagai sesuatu yang dilembagakan dan memandang keluar tergantung pada ritual dan ritus. Sedangkan spiritualitas melihat ke dalam. Spiritualitas merupakan pendekatan non-dogmatis, inklusif, netral *gender* dan non patriakal untuk dapat terkait dengan suatu sumber dari semua yang ada saat ini yang mengakui adanya sesuatu yang sakral yang merupakan inti dari semua keberadaan.

Sementara itu dalam kamus besar bahasa Indonesia dijelaskan bahwa agama adalah ajaran, sistem yang mengatur tata keimanan (kepercayaan) dan peribadatan kepada Tuhan Yang Mahakuasa serta tata kaidah yang berhubungan dengan manusia dan manusia serta manusia dengan lingkungannya (Kementrian

Pendidikan dan Kebudayaan, 2016), selanjutnya agama memberikan cara atau petunjuk pelaksanaan pada tingkat individu yang sesuai dengan ajaran masing-masing Prakoso et al., (2018). Sedangkan spiritualitas merupakan sumber motivasi dan pencarian individu yang berkenaan dengan hubungan seseorang dengan Tuhan (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016). Spiritualitas juga bicara tentang nilai-nilai yang dapat dipahami atau dipegang secara universal seperti integritas dan kejujuran (Prakoso et al., 2018).

Pada awalnya spiritualitas yang ada didalam manusia kurang mendapatkan tempat pada situasi dunia kerja. Menurut para ilmuan yang berfokus pada organisasi, alasan kurang diterimanya spiritualitas dikarenakan ciri atau corak dari spiritualitas itu sendiri. Berkaitan dengan itu, penelitian akademis berfokus pada perilaku yang mudah dipahami dan diamati seperti sikap. Tidak sesulit seperti spritualitas (Duchon & Plowman, 2005). Jika merujuk pada pengertian psikologi yang diutarakan oleh Lahey (2007) yang mengatakan bahwa psikologi adalah ilmu (menggunakan metode ilmiah dan kehati-hatian dalam memahami manusia) yang mempelajari perilaku (sesuatu yang bisa diamati seperti berjalan) dan proses mental (sesuatu yang tidak bisa dilihat langsung misalnya motivasi) (Periantalo, 2015). Menegaskan bahwa spiritualitas adalah bagian dari proses mental dimana spiritualitas tidak bisa dilihat secara kasat mata dan termanifestasi dalam diri manusia hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Jung. Jung mengatakan pada dasarnya manusia tidak sekedar hanya sebatas makhluk psikoseksual ataupun psikososial saja. Namun, manusia juga merupakan makhluk psikospiritual (Stanard et al., 2000). Tak dapat dipungkiri pula bahwa manusia merupakan

bagian terpenting dalam suatu organisasi baik itu profit maupun non profit. Tanpa manusia yang andal sangat mustahil suatu organisasi bisa mencapai apa yang menjadi tujuannya terlebih di era persaingan yang ketat seperti sekarang ini. Untuk membuat sumber daya manusia yang andal, organisasi di Indonesia sudah mulai mengembangkan spritualitas dalam manajemennya (Nurtjahjanti, 2010) atau yang disebut dengan *Workplace Spirituality* (WPS).

WPS merupakan pemikiran baru dalam dunia model manajemen. Namun, WPS tidak berhubungan dengan kebiasaan keagamaan tertentu (Prakoso et al., 2018). Hal serupa juga diungkapkan oleh Ashmos & Duchon (2000) WPS tidak berbicara tentang agama. WPS terbebas dari citra keagamaan, pertobatan atau hal-hal lain yang menjadikan orang lain dalam hal ini karyawan menerima agama atau kepercayaan tertentu. WPS adalah pengakuan akan sesuatu yang terdapat di dalam diri karyawan yang menyangkut jiwa (perasaan hati) yang tumbuh dan dipupuk oleh pekerjaan yang berarti dalam komunitas atau kelompok (Ashmos & Duchon, 2000). Petchsawang & Duchon (2009) mengemukakan bahwa WPS berbicara tentang perasaan yang terhubung dari seorang karyawan dengan orang lain dan merasa bahwa dirinya menjadi bagian dalam kelompok untuk dapat saling membantu dan menolong dalam meringankan beban rekan kerja dan melakukan pekerjaan dengan konsentrasi yang penuh tanpa merasa terganggu dengan keadaan lingkungan sehingga karyawan tersebut memiliki kemampuan untuk mengenal dirinya sendiri dan apa yang menjadi tujuan kelompok yang berdampak pada keselarasan antara pekerjaan dan nilai-nilai yang dianut yang disertai oleh perasaan positif, bahagia dan semangat. Oleh sebab itu, bahwa karyawan juga

mempunyai kebutuhan akan spiritual batin yang sama dengan kebutuhan lainnya seperti kebutuhan emosional dan fisik yang dibawa oleh karyawan untuk dapat bekerja bersama mereka (Duchon & Ploughman, 2005 dalam Houghton et al., 2016).

Akibatnya, bisa dikatakan ada hubungan timbal balik antara WPS yang dimiliki karyawan dengan organisasi. Hubungan timbal balik ini bisa terlihat dari bagaimana kita melihat WPS. Kolodinsky et al., (2008) menjelaskan WPS dapat dilihat dari tiga sudut pandang yaitu spiritualitas personal, spiritualitas organisasi dan spiritualitas interaktif. Pada pandangan personal dijelaskan bahwa spiritualitas berbicara tentang nilai-nilai spiritual yang dianut oleh seseorang dan bagaimana nilai-nilai itu mempengaruhi hasil kinerja. Sudut pandangan yang kedua adalah organisasi. Pandangan ini berbicara tentang persepsi atau cara pandang pekerja terhadap nilai-nilai spiritual yang dimanifestasikan dalam budaya organisasi yang berdampak pada sikap kerja, keyakinan, kepuasan dan kapasitas pribadi untuk memenuhi tantangan kerja (Giacalone & Jurkiewicz, 2003). Sedangkan pandangan yang ketiga yakni spiritual interaktif merupakan cerminan dari interaksi antara nilai spiritual karyawan sebagai individu dan spiritualitas organisasi yang memiliki dampak bagi lingkungan kerja.

Selanjutnya, pengaruh dari WPS bisa dilihat dari dampak interaktifnya dalam lingkungan kerja dimana konsep ini sejalan dengan konsep kesesuaian orang dan lingkungan (Caplan & Harrison, 1993 dalam Kolodinsky et al., 2008). Dengan demikian, dengan adanya kesesuaian nilai-nilai spiritual dari karyawan dengan nilai-nilai spiritual organisasi membuat karyawan memiliki perasaan yang lebih

untuk terlibat dengan apa yang karyawan kerjakan. Keterlibatan kerja yang dimaksud adalah sejauhmana karyawan secara psikologis mampu untuk mengenali pekerjaannya (Blau, 1985; Blau & Boal, 1987) yang berdampak pada peningkatan kinerja dan profitabilitas organisasi (Beheshtifar & Zare, 2013), kesejahteraan (emosional, psikologis, sosial dan spiritual) diri karyawan (Pawar, 2016), meningkatkan perilaku kerja yang inovatif dari karyawan (Afsar & Badir, 2017), meningkatkan kepuasan kerja (Mengko & Sambeka, 2018) dan menciptakan kualitas hidup karyawan (Marwan et al., 2019).

Merujuk hal tersebut diatas menjadikan WPS menjadi kebutuhan yang sangat penting baik dari sisi karyawan maupun organisasi. Sehubungan dengan itu, bahwa kepuasan dan kepuhan hidup karyawan yang diusahakan secara berkesinambungan oleh organisasi dengan jalan memenuhi kebutuhan psikologis dan spiritual akan menciptakan suasana yang kondusif atau mendukung bagi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin (Nurtjahjanti, 2010). Sungguhpun demikian, Ashmos & Duchon (2000) mengatakan hal yang hampir serupa dimana organisasi yang selama ini dilihat sebagai sebuah sistem rasional mencoba untuk memperhitungkan untuk memberikan tempat bagi dimensi spiritual yang sedikit keterhubungannya dengan aturan dan ketertiban dan lebih menekankan kepada makna, tujuan dan rasa kebersamaan (HSA Today, *Business Week*, *The Wall Street Journal*). Selain itu, Nurmayanti et al., (2018) dalam jurnalnya mengatakan dalam kurun beberapa waktu terakhir penelitian pada organisasi mengalami perubahan dari konsep pikir mekanistik yang didasari oleh perhitungan rasionalitas dan sains berubah menjadi paradigma spiritual yang mengakui akan

kesadaran dan pemahaman. Artinya, adanya pengakuan akan pekerjaan yang bermakna dan keterhubungan antara jiwa dan pekerjaan (Ashmos & Duchon, 2000). WPS merupakan sarana yang menuntun karyawan untuk mencapai pekerjaan yang bermakna dan terarah yang dilandasi oleh pemahaman bahwa karyawan mencari makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan dan kesesuaian antara pekerjaan karyawan dengan tujuan yang lebih tinggi yang merupakan representasi dari keseluruhan nilai (Ashmos & Duchon 2000; Chawla & Guda 2013; Duchon & Ploughman 2005 dalam Houghton et al., 2016). Akibatnya, dibutuhkan suatu pengukuran yang dapat menjelaskan dan menggambarkan WPS.

Pengukuran merupakan aktivitas penting dalam keilmuan (Azwar, 2015; Suryabrata, 2005). Pengukuran juga merupakan merupakan suatu kuantifikasi atau perhitungan dari sebuah atribut yang diharapkan bisa menghasilkan data yang valid yang dilakukan secara sistematis. Pengukuran itu sendiri terbagi menjadi dua pengukuran fisik dan non fisik. Psikologi termasuk pada pengukuran non fisik (Azwar, 2015). Pengukuran psikologis berbeda dengan pengukuran fisik. Pengukuran fisik adalah sesuatu yang bersifat pasti dan sudah memiliki kesepakatan secara universal (umum) sebagai contoh untuk menghitung berat suatu benda maka alat yang diperlukan adalah timbangan. Sedangkan pengukuran psikologis tidak ada kata kesepakatan secara universal atau bersifat umum, yang ada hanyalah sesuatu yang bersifat hipotesis yang dijarang melalui suatu alat atau instrumen yang disertai dengan kemungkinan munculnya *error* yang mengakibatkan pengukuran tidak dapat dilakukan secara tepat seperti pada pengukuran fisik (Periantalo, 2015). Dengan kata lain, tes dan skala psikologi

yang standar maupun yang telah terstandarkan belum memiliki kualitas yang optimal. Namun, pada sisi lainnya perkembangan dari teori pengukuran memberikan kesempatan yang luas untuk dapat meningkatkan tingkat keberhasilan yang optimal dalam menyusun dan mengembangkan alat ukur dan skala psikologi yang berkualitas (Azwar, 2015).

Pengukuran yang berkualitas memerlukan pengujian secara analisis empiris sehingga menghasilkan hasil ukur dengan tingkat reliabilitas dan validitasnya tinggi ketika pengukuran tersebut dilakukan secara berulang terhadap kelompok subjek yang sama (Azwar, 2019). Dengan kata lain, baik atau tidaknya suatu alat ukur atau skala pengukuran ditentukan oleh validitas dan realibilitasnya (Febrianawati, 2018). Terkait dengan itu, standarisasi, keefisienan dan keberamanfaatan juga menjadi syarat untuk mengatakan bahwa suatu skala atau alat ukur psikologi itu bisa dikatakan baik (Periantalo, 2015). Standarisasi berbicara tentang sistem yang dimiliki oleh skala atau alat ukur itu jelas (petunjuk pengerjaan, durasi waktu pengerjaan, subjek, prosedur penilaian dan bagaimana menginterpretasikannya). Efisien bisa disamakan dengan ringan, hemat ataupun singkat. Dengan demikian, subjek tidak mengalami rasa bosan karena waktu yang terlalu lama dalam pengerjaan skala atau alat ukur, pembuatan skala atau alat ukur pun tidak memerlukan biaya yang mahal, skala atau alat ukur pun ergonomis, proses pengerjaannya pun mudah (tidak membuat subjek menjadi bingung). Begitu pula, dengan cara skoring dan interpretasi yang membuat mudah interpreter untuk mengartikan skala atau alat ukur (Periantalo, 2015).

Kebermanfaatan mengartikan bahwa skala atau alat ukur psikologi harus memiliki manfaat untuk kepentingan riset dan kegunaan praktis untuk menjelaskan fenomena yang ada dan mampu memprediksi perilaku masa depan (Periantalo, 2015). Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya yang ditunjukkan oleh ambang konsistensi atau kepercayaan nilai (skor) yang didapat oleh para subjek yang diukur dengan instrumen yang sama atau dengan instrumen yang setara pada kondisi atau situasi yang beda (Suryabrata, 2005). Erat mengikuti realibilitas adalah validitas (Hadi, 2015). Validitas berbicara tentang kualitas prima yang ditunjukkan dengan sejauh mana suatu instrumen benar-benar mengukur atribut psikologis yang akan diukur (Supratiknya, 2014). Secara umum ada tiga pendekatan dalam validitas, yakni: isi, konstruk dan kriteria (Azwar, 2019). Hayes et.al mengatakan bahwa validitas isi berbicara tentang unsur dalam suatu alat ukur benar-benar signifikan menggambarkan konstruk dari apa yang hendak di ukur (Azwar, 2019).

Kedua, validitas konstruk merupakan pembuktian dari hasil ukur yang didapat melalui aitem tes yang memiliki korelasi tinggi dengan konstruk teoritik yang menjadi dasar penyusunan tes tersebut. Validitas konstruk itu sendiri terdiri dari dua pendekatan yakni: *Multitrait-Multimethod* (MMTM) dan validitas faktorial (Azwar, 2019). Pertama, MTMM merupakan satu metode yang diperkenalkan oleh Campbell dan Fiske, pendekatan ini melibatkan dua atau lebih konstruk (trait) dan juga dua atau lebih metode yang bila dilihat secara teori berlawanan paling tidak trait tersebut memiliki korelasi rendah secara logika (Periantalo, 2015). MMTM didasari oleh pemahaman validitas yang baik ditunjukkan dengan



terlihatnya korelasi yang tinggi dari hasil ukur trait yang sama dengan metode berbeda yang disebut dengan *convergen validity* dan sebaliknya menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi dari hasil ukur beberapa trait yang beda walaupun pengukurannya dilakukan dengan metode yang sama atau disebut dengan *discrimant validity* (Azwar, 2019). Kedua, validitas faktorial menjelaskan kesaling terkaitan dalam bentuk variabel yang disebut sebagai faktor yang merupakan kumpulan prosedur matematik yang kompleks. Analisis faktorial terbagi menjadi dua yakni *explanatory factor analysis* (EFA) dan *confirmatory factor analysis* (CFA). EFA adalah proses pengujian secara statistik terhadap faktor-faktor yang dapat membentuk skala dimana peneliti sendiri belum mengetahui faktor pembentuk dari skala itu sendiri (Periantalo, 2015). Azwar (2019) menyebutkan bahwa CFA merupakan proses pengujian untuk melihat sejauhmana suatu model komputasi yang dipakai sesuai dengan data empirik (Waltz, Strickland, & Lenz dalam DeVon, 2007). CFA biasanya dipakai untuk mengecek seberapa banyak dimensi yang menjadi dasar bangunan dari suatu tes atau faktor dan corak korelasi antara aitem dan faktor (*factor loading*) (Brown, 2006).

Ketiga, validitas kriteria. Validitas kriteria adalah validitas yang membandingkan suatu alat ukur dengan suatu kriteria (Periantalo, 2015) dimana hasil ukur alat tes yang akan diestimasi validasinya dinamakan dengan prediktor. Perhitungan yang digunakan adalah statistik korelasi antara distribusi skor tes sebagai prediktor dan distribusi skor suatu kriteria yang relevan (Azwar, 2019). Validitas kriteria terdiri dari dua yaitu validitas prediktif dan validitas konkuren. Validitas prediktif berbicara tentang jika suatu alat ukur dibuat untuk

memprediksi performa di waktu yang akan datang (Azwar, 2019). Sedangkan validitas konkuren adalah validitas yang menguji sejauhmana kesesuaian dari hasil ukur diantara hasil ukur instrumen tersebut dengan hasil ukur instrumen lain yang signifikan dan kualitas psikometrisnya sudah teruji (Azwar, 2019).

Pengukuran mengenai skala WPS sudah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Untuk wilayah Asia peneliti menemukan beberapa penelitian mengenai validasi skala WPS diantaranya adalah pengukuran skala WPS yang dilakukan oleh Shrestha (2016) untuk konteks timur, Sheng & Chen (2012) dengan penelitian oriental kultur dan yang terakhir oleh Petchsawang & Duchon (2009) untuk konteks Asia. Sedangkan untuk konteks Indonesia itu sendiri, peneliti mendapatkan jurnal yang terkait dengan skala WPS, yakni kajian spiritualitas di tempat kerja pada konteks organisasi bisnis dengan peneliti Yogatama & Widyarini (2015) penelitian tersebut peneliti dapatkan dari Jurnal Psikologi UGM Volume 42, NO. 1, April 2015: 1 – 14 secara *online*. Penelitian ini mengkaji faktor-faktor WPS, dalam konteks organisasi bisnis di Indonesia yang didasarkan kepada Milliman dkk (2003) maupun Duchon dan Plowman (2003). Dari jurnal penelitian tersebut ada hal yang menjadi sorotan bagi peneliti yakni karakteristik responden dan saran dari penelitian. Karakteristik responden pada penelitian tersebut adalah organisasi bisnis dalam hal ini media Nasional dan saran dari hasil penelitian menyarankan untuk menyelurusi organisasi lain selain organisasi bisnis. Inilah alasan yang menjadi dasar peneliti untuk melakukan adaptasi dan validasi skala WPS konteks Indonesia, berdasarkan hal tersebut

peneliti memperluas katakteristik responden yakni organisasi profit dan non profit.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan skala WPS yang berkualitas secara psikometris yang disesuaikan dengan budaya Indonesia untuk dapat membantu para karyawan pada organisasi profit dan non profit di Indonesia menemukan makna dan kepuasan tertinggi dalam pekerjaan yang berlabuh pada hubungan yang kuat dengan komunitas kerja dan menemukan diri para karyawan sejalan atau selaras dengan nilai-nilai organisasi yang ditunjukkan dengan pengorbanan, cinta dan perhatian yang bermuara kepada peningkatan produktivitas dari organisasi seperti yang dikatakan oleh Wong (2003) dalam Malik et al., (2017). Di pihak lain bagi organisasi, WPS memengaruhi kinerja organisasi (Novitasari et al., 2012). Dengan kata lain, organisasi yang mendukung budaya spiritualitas akan mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa yang berupaya untuk mencari tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka dan keinginan untuk dapat berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari komunitas (Robin dan Judge, 2008 dalam Nurmayanti et al., 2018) selanjutnya tempat kerja dipandang sebagai suatu tempat yang didiami oleh orang-orang yang memiliki akal (pikiran) dan semangat. Artinya, pengakuan akan WPS akan melihat bahwa tempat kerja didiami oleh orang-orang yang memiliki pemikiran dan jiwa yang percaya bahwa pengembangan *spirit* merupakan sesuatu yang sama pentingnya dengan pengembangan pikiran (Ashmos & Duchon, 2000).

Skala WPS yang digunakan peneliti berbeda dengan skala yang digunakan oleh Yogatama dan Widyarini. Peneliti menggunakan skala pada *Measuring*

*Workplace Spirituality in an Asian Context* yang sebelumnya diteliti oleh Pawinee Petchsawang dan Dennis Duchon pada tahun 2009. Skala ini dipilih oleh peneliti karena skala tersebut sudah pernah diujikan pada responden Asia yang dimana sebelumnya WPS banyak di eksplorasi dalam konteks barat dan belum dieksplorasi dalam konteks timur (Petchsawang & Duchon, 2009).

Selanjutnya generalisasi dari *Workplace Spirituality in an Asian Context* ini dikompromikan oleh data hasil pengukuran psikometris yang diperoleh dari perusahaan di Thailand dalam hal ini sebanyak 206 pekerja perusahaan pengiriman makanan dan roti. Berkaitan dengan itu, Indonesia dan Thailand sama-sama berada di Asia Tenggara yang memungkinkan memiliki karakteristik kehidupan yang sama yakni dimensi spiritual dari aspek kehidupan sehari-hari termasuk pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, Petchsawang & Duchon (2009) menyebutkan bahwa skala *Workplace Spirituality in an Asian Context* juga diberikan juga kepada karyawan atau pekerja pada dunia bagian barat untuk menilai kegunaan pengukuran lintas budaya yang lebih baik.

Selanjutnya WPS merupakan bagian dari proses mental yang dimiliki semua manusia. Selain itu, Skala WPS Petchsawang & Duchon (2009) juga telah diadaptasi dan validasi dalam konteks timur dalam hal ini Negara Nepal oleh Shrestha (2016) dimana proses adaptasi dan validasi tersebut memberikan informasi bahwa WPS yang dikembangkan dalam konteks Thailand dapat di generalisasi kedalam konteks Nepal. Akibatnya, memungkinkan skala pengukuran dalam konteks Asia dengan responden pekerja Thailand dan Nepal bisa juga digunakan di Indonesia dengan melalui proses adaptasi dan validasi.

Adaptasi adalah sebuah proses yang menjadikan tes atau skala asli yang berasal dari luar Indonesia (bahasa asing) untuk bisa dipakai oleh responden Indonesia (Azwar, 2019). Proses adaptasi ini didasarkan kepada kesetaraan yang diungkap oleh Borsa et al., (2012) kesetaraan pada penelitian ini tentunya adalah kesetaraan antara bahasa asli skala dengan bahasa sasaran yakni Bahasa Indonesia. Kesetaraan itu antara lain kesetaraan semantik, kesetaraan idiomatik, kesetaraan ekivalensi, kesetaraan konseptual. Kesetaraan semantik adalah sebuah cara untuk melihat dan menilai apakah kata-kata memiliki arti yang sama, apakah item memiliki lebih dari satu arti, dan apakah ada kesalahan tata bahasa dalam terjemahannya. Kesetaraan idiomatik adalah proses menilai apakah item dari instrumen asli yang sulit diterjemahkan atau diubah menjadi ekspresi padanan yang tidak mengubah makna budaya item tersebut. Kesetaraan ekivalensi berbicara mengenai menilai tentang pengalaman, yang didasarkan pada pencatatan apakah item tertentu dapat diterapkan dalam budaya baru dalam hal ini Indonesia dan jika tidak, menggantinya dengan item yang setara. Kesetaraan konseptual adalah menilai apakah istilah atau ungkapan tertentu, jika diterjemahkan dengan benar memiliki aspek yang sama dalam budaya yang berbeda (antara bahasa asli skala dengan bahasa sasaran yaitu Bahasa Indonesia).

Sehubungan dengan itu, Validasi yang digunakan pada penelitian ini adalah validasi kriteria dengan pendekatan konkuren dikarenakan belum ada trait yang sama dalam hal ini WPS dengan metode berbeda yang sudah diadaptasi dan validasi ke dalam Bahasa Indonesia. Dalam hal pengujian kualitas psikometrik konkuren dari *Workplace Spirituality in an Asian Context* penelitian ini menggunakan instrumen lain yaitu Big 5. Skala Big 5 ini sudah memiliki kualitas psikometrik yang sudah diuji secara psikometris oleh Neila Ramdhani (2012) dimana, ciri-ciri kepribadian (*openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness* dan *neuroticism*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi spiritualitas di tempat kerja. Artinya, dengan ciri kepribadian yang berbeda akan memiliki persepsi yang berbeda tentang WPS (Tutar et al., 2020; Tutar & Oruç, 2020). Selain itu juga, keselarasan antara kepribadian dan WPS memiliki peranan yang penting dalam pengimplementasian nilai-nilai di tempat kerja oleh para karyawan (Tutar et al., 2020). Kepribadian juga berkontribusi pada WPS. Oleh karena itu, organisasi dipandang perlu untuk mempersiapkan lingkungan yang sesuai untuk meningkatkan sifat-sifat kepribadian yang akan meningkatkan WPS (M. & N., 2016).

Teknik estimasi realibilitas pada penelitian ini menggunakan metode konsistensi internal *alpha cronbach* hal ini dilakukan untuk menjaga komparasi dengan skala yang diadaptasi. *Alpha cronbach* diperoleh melalui satu kali penyajian skala pada sekelompok responden. Dengan memperhatikan hal tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan adaptasi dan validasi skala WPS dengan konteks Indonesia berdasarkan *Measuring Workplace Spirituality in an Asian Context*.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan**

- a. Untuk mendapatkan Skala *Workplace Spirituality in an Asian Context* yang sudah diadaptasi ke dalam budaya Indonesia
- b. Untuk mendapatkan validitas skala *Workplace Spirituality in an Asian Context* yang berkualitas secara psikometris

### **2. Manfaat**

#### a. Teoritis

Mengembangkan teori psikometri mengenai skala *Workplace Spirituality* yang mumpuni secara psikometris yang sesuai dengan budaya Indonesia yang dapat menggambarkan WPS dari seorang karyawan.

#### b. Praktis

1. Digunakan untuk mengukur *Workplace Spirituality* para karyawan organisasi profit dan non profit di Indonesia
2. Adaptasi dan validasi skala *Workplace Spirituality* dapat dijadikan informasi, referensi dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya
3. Membantu para karyawan profit dan non profit di Indonesia menemukan makna dan kepuasan tertinggi dalam pekerjaan yang berlabuh pada hubungan yang kuat dengan komunitas kerja dan menemukan diri para karyawan sejalan atau selaras

dengan nilai-nilai organisasi bermuara kepada peningkatan produktivitas dari organisasi

### C. Keaslian Penelitian

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya dalam hal subjek dan tempat penelitian serta metode pengambilan dan pengolahan datanya. Namun, penelitian yang peneliti lakukan didasarkan kepada peneliti sebelumnya yang mengangkat adaptasi validitas skala WPS diantaranya:

1. Pradhan et al., (2017) melakukan pengukuran dengan judul *Workplace Spirituality in Indian Organisations: Construction of Reliable and Valid Measurement Scale*. Penelitian ini melibatkan sebanyak 361 responden. Penelitian ini menghasilkan internal konsistensi *alpha cronbach* sebesar 0.78. Hasil perhitungan yang telah dilakukan telah mencapai kesesuaian yang dapat diterima:  $\chi^2 = 307.34$ ,  $df = 198$ ,  $\chi^2 / df = 1.55$ ,  $p = 0.01$ , CFI = 0.87 dan RMSEA = 0.04 yang diperoleh dari lima subskala yaitu: *Spiritual connectedness* (12 aitem), *Compassion* (4 aitem dari 5 aitem awal) *Alignment of values* (6 aitem dari 8 aitem awal), *Meaningful work* (8 aitem dari 9 aitem awal) dengan total sebanyak tiga puluh aitem.
2. Shrestha (2016) melakukan pengukuran WPS. Penelitian ini melibatkan 211 responden. Pengolahan data pengukuran ini menggunakan penilaian validasi konvergen dan diskriminan. Normalitas aitem pada skala menggunakan metode tes Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk sedangkan reliabilitas dari tiap dimensi dinilai menggunakan *alpha*



*Cronbach* dimana nilainya lebih dari 0.70. Selain itu, skala WPS diolah menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA dilakukan untuk melihat kesesuaian dimensi atau struktur dari konstruk spiritualitas tempat kerja dimana 22 aitem menunjukkan kesesuaian yang dapat diterima dengan nilai  $\chi^2 = 404.79$ ,  $df = 203$ ,  $p = .00$ ,  $RMSEA = .06$ ,  $CFI = .95$ ,  $IFI = .95$  sedangkan hasil beban faktor diatas 0.30 dan signifikan  $p < 0.5$ . Pada pengukuran ini diperoleh nilai reliabilitas untuk setiap dimensi  $\alpha \geq 0.70$  kecuali dimensi kasih sayang  $\alpha = 0.60$ . *Alpha cronbach* untuk keseluruhan skala adalah 0.89 reliabilitas ini diukur dengan menggunakan *alpha cronbach*. Selain itu, nilai dari setiap beban faktor adalah diatas 0.30 dengan signifikan  $p < 0.5$ . Penelitian ini menghasilkan aitem sebanyak 22 aitem dengan rincian *Compassion* (4 aitem) *Mindfulness* (6 aitem) *Meaningful work* (7 aitem) *Transcendence* (5 aitem).

3. Tahun 2015 pada jurnal psikologi volume 42, no. 1 April 2015: 1 – 14 diperoleh informasi mengenai kajian WPS pada konteks organisasi bisnis. Pengukuran ini dilakukan oleh Yogatama & Widyarini (2015). Pengukuran ini melibatkan 417 karyawan perusahaan bisnis yang bergerak di bidang media Nasional, data yang ada diolah dengan metode analisis faktor eksploratori (EFA) untuk menemukan kelompok dari faktor-faktor mengenai spiritualitas diperoleh nilai dari *communalities* berkisar antara 0,54- 0,765 dimana semakin besar nilai dari *communalities* indikator perilaku maka faktor yang terbentuk akan semakin erat hubungannya. Setelah faktor terbentuk, langkah selanjutnya adalah melihat *component*

*transformation matrix* dan reliabilitas dari faktor-faktor yang telah terbentuk, hasil yang didapat adalah 0,751 (cukup besar), hasil perhitungan tersebut mengartikan bahwa faktor yang telah terbentuk tersebut sudah sesuai dan tepat. Uji reliabilitas pada pengukuran ini menggunakan teknik *alpha cronbach*. Hasil yang diperoleh menggambarkan bahwa secara keseluruhan maupun perfaktor, sama-sama memiliki nilai yang reliabel  $\geq 0,7$  dimana Koefisien reliabilitas keseluruhan adalah 0,926; dan nilai untuk faktor satu sebesar 0,903 dan besaran nilai untuk faktor dua sebesar 0,864. Nilai koefisien realibilitas dan nilai faktor (satu dan dua) diperoleh dari perasaan dalam bertujuan dan bermakna dalam pekerjaan (16 aitem), perasaan nyaman bebas dan mengalami perkembangan pribadi (7 aitem) dengan total 23 aitem.

4. Pengukuran selanjutnya Sheng & Chen (2012) yakni *workplace spirituality scale design-the view of oriental culture*. Pengukuran ini melibatkan sebanyak 51 responden dan menggunakan pandangan empiris yakni *focus group* dan analisis isi data yang berkaitan dengan teknik kejadian kritis dari analisa WPS dan kerja itu sendiri (berdasarkan hubungan antar pekerja dan pekerjaan). Dengan kata lain analisisnya mirip dengan analisis kerja dan wawancara dianalisis dengan mengikuti teknik kejadian kritis sebagai dasar untuk membangun kuesioner. Berkaitan dengan itu seperti yang sudah disebutkan diatas pengukuran ini menggunakan pandangan empiris *focus group* sebagai dasar untuk mengekstraksi data yang terkait dengan definisi dari WPS. Pengukuran ini

mengekstraksi 99 tema yang dia *ecorder* seperti manajemen organisasi, pelatihan pribadi, WPS dan pengaruh pribadi. Kesepakatan tersebut dievaluasi oleh dua asisten professor dan satu calon doktor yaitu jumlah tema yang disepakati / jumlah tema) diperoleh rata-rata *intercoder* adalah 0.91. Perhitungan ini dilanjutkan dengan menghitung reliabilitas dengan rumus  $(N \times \text{rata-rata } \textit{intercorde agreement}) / (1+(N-1) \times \textit{average intercoder agreement})$  menghasilkan 0.98. Penelitian ini menghasilkan sebanyak 27 aitem.

5. Penelitian tentang WPS juga dilakukan oleh Petchsawang & Duchon (2009). Petchsawang dan Duchon membahas spiritualitas tempat kerja konteks Asia “*Measuring Workplace Spirituality in an Asian Context*”. Penelitian ini melibatkan 206 responden, analisa skala menggunakan analisis faktor konfirmatori. Aitem dengan pemuatan kurang dari 0.3 dihapus dan kemudian dihitung kembali dalam rangka menemukan kecocokan. Akhirnya, hanya tertinggal 22 aitem dari 37 aitem awal. Artinya, ada lima belas aitem yang terbuang. *Alfa Cronbach* untuk seluruh skala adalah 0.85. Berkaitan dengan itu, yang pada mulanya mengajukan lima dimensi yakni: Koneksi (*Connection*), Welas asih (*Compassion*), Kesadaran penuh (*Mindfulness*), Pekerjaan yang bermakna (*Meaningfull work*) dan Transenden (*Transcendence*) menjadi hanya empat dimensi. Dalam hal ini, dimensi koneksi yang gugur. Sebagai kesimpulan, penelitian ini menghasilkan *Compassion* (4 aitem), *Mindfulness* (6 aitem),

*Meaningful work* (7 aitem), *Transcendence* (5 aitem) dengan total sebanyak 22 aitem.

6. Pada jurnal tahun 2006 yang berjudul *measuring the intangible: development of the spirit at work scale* dengan peneliti Val Kinjerski & Berna J. Skrypnek (2006). Pada penelitian ini menggunakan 333 karyawan sebuah universitas sebagai responden, penelitian ini menggunakan skala likert dengan respon 1-6. Pengolahan data menggunakan analisis faktor. Selanjutnya, hanya aitem dengan korelasi 0.40 dan deviasi standar lebih besar dari 1.2 (pada skala 6 poin yang dipilih). Berkaitan dengan itu, hasil perhitungan dari penelitian ini memberikan delapan belas aitem dengan rincian *Engaging Work* (7 aitem), *Sense of Community* (3 aitem), *Spiritual Connection* (3 aitem) dan *Mystical Experience* (5 aitem)
7. Penelitian ini berbeda dari penelitian yang telah disebutkan diatas. Penelitian ini menggunakan responden karyawan aktif dari organisasi profit dan non profit Indonesia. Validasi yang digunakan pada penelitian ini adalah validiasi kriteria dengan pendekatan konkuren.