

## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

#### 2.1 Spirit at Work

*Spirit* selalu dihubungkan dengan Spiritualitas. Padahal Spiritualitas lebih menyangkut pada sistem keyakinan diri seseorang ( **Myers, 1990**). Sedangkan *Spirit* berkaitan dengan perasaan keterhubungan. *Spirit at work* lebih mengutamakan hubungan dengan sesuatu yang lebih besar dari diri, bukan fokus pada keyakinan spiritual atau agama tertentu dari seseorang. Ketika agama dianggap sebagai faktor penting dalam pengalaman *spirit at work*, bagi sebagian individu, yang menjadi kekuatan adalah ikatan mereka dengan spiritualitas, kemanusiaan dan alam semesta yang mempengaruhi pengalaman *spirit at work* seseorang. (**Mitroff and Denton 1999**).

##### 2.1.1 Definisi Spirit at Work

*Spirit at work* adalah keadaan yang jelas dikarakteristikan dengan perasaan kesejahteraan yang mendalam, adanya keyakinan sesuatu yang terlibat dalam pekerjaan yang penuh makna agar memberikan kontribusi dan melibatkan perasaan keterikatan dengan orang lain dan tujuan-tujuan bersama, dan kesadaran akan ikatan dengan sesuatu yang lebih besar daripada dirinya (**Ashmos & Duchon, 2000; Kinjerski & Skrypnek, 2004, 2006; Mitroff & Denton, 1999**).

*Spirit at work* adalah istilah yang menggambarkan pengalaman karyawan yang bergairah dan merasakan energi dari pekerjaan mereka, menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, merasa bahwa mereka dapat

mengekspresikan diri lengkap, dan merasa terhubung dengan orang-orang dengan siapa mereka bekerja (Kinjerski & Skrypnek, 2004). *Spirit at work*, pada tingkat personal, mencerminkan keadaan berbeda yang melibatkan perasaan kesejahteraan yang mendalam, keyakinan bahwa suatu pekerjaan memberikan kontribusi, suatu perasaan keterhubungan dengan orang lain dan tujuan-tujuan bersama, kesadaran akan hubungan dengan sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri, serta perasaan sempurna dan *transcendental* (Kinjerski & Skrypnek, 2004).

*Spirit at work* pada penelitian ini mengacu pada defenisi dari Kinjerski & Skrypnek 2004, yaitu penghayatan guru yang memiliki pengalaman pekerjaan yang penuh makna sehingga dapat mengeluarkan seluruh potensi yang dimilikinya, bergairah dan penuh semangat terhadap pekerjaannya, dapat merasakan keterikatan dengan orang-orang disekelilingnya, menghayati kedekatan dengan Tuhan serta menghayati pengalaman-pengalaman transendental.

### 2.1.2 Dimensi *Spirit at work*

Kinjerski dan Skrypnek (2006) melakukan pengukuran *Spirit at work* yang dinamakan *Spirit at work scale (SAWS)*. SAWS bertujuan untuk mengukur pengalaman individu mengenai *Spirit at work*. SAWS terdiri atas empat dimensi, yaitu:

- a) *Engaging Work* : dikarakteristikkan dengan perasaan kesejahteraan yang luar biasa, keyakinan bahwa seseorang yang tertarik dalam pekerjaan yang bermakna akan mempunyai tujuan yang lebih tinggi,

kesadaran akan kesetaraan antara nilai-nilai dan keyakinan karyawan dengan organisasinya, dan perasaan untuk menjadi apa adanya.

- b) *Sense of Community* : Dikarakteristikkan oleh perasaan keterkaitan dengan orang lain dan tujuan-tujuan bersama.
- c) *Spiritual Connection* : Dikarakteristikkan oleh perasaan keterkaitan dengan sesuatu yang lebih besar daripada dirinya.
- d) *Mystical Experience* : Dikarakteristikkan oleh vitalitas dan energi yang positif, perasaan sempurna, pengalaman di luar pemahaman manusia dan pengalaman kebahagiaan dan kegembiraan yang luar biasa.

### 2.1.3 Faktor-faktor *Spirit at Work*

#### a) Faktor Organisasi yang Mendorong *Spirit at Work*

##### 1) *Inspiring Leadership*

Pemimpin yang dapat membangkitkan semangat karyawannya dapat menciptakan budaya peduli, pemimpin yang dapat mendukung, membina dalam pelaksanaan pelatihan kepemimpinan, pemimpin yang dapat menjadi teladan bagi bawahannya yang sesuai dengan tujuan dan filosofi organisasi.

*Culture of caring*, dicirikan oleh pemimpin yang fokus pada hubungan antarpribadi dan memperhatikan kesejahteraan seluruh karyawannya. Karyawan dan pemimpin mendapatkan keuntungan dari budaya ini, karena setiap orang dapat berbagi dengan yang lain dan mereka dapat saling memberikan keuntungan. *Enabling Leadership*, faktor ini dikarakteristikkan dengan pemimpin yang

demokrasi, membina dan mendukung staffnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, pemimpin secara berkala mengkomunikasikan filosofi dan prioritas organisasi kepada staffnya.

*Enabling Leadership* meliputi anggota organisasi ikut terlibat dalam proses pembuatan keputusan, memastikan bahwa para karyawan sudah mendapatkan informasi yang cukup untuk membuat keputusan mengenai pekerjaan mereka, melonggarkan pengawasan, menghargai karyawan untuk melakukan pekerjaan.

*Modelling Behaviours*, pemimpin dan staff senior memiliki tingkah laku yang konsisten dengan filosofi dan misi organisasi sehingga dapat menjadi teladan bagi para staffnya.

## 2) *A strong Organizational Foundation*

Spirit di tempat bekerja dibangkitkan ketika organisasi didasarkan pada fondasi yang kuat. Fondasi ini secara umum termasuk visi bersama, misi, nilai-nilai, maksud dan sasaran dengan tujuan untuk berkontribusi terhadap masyarakat secara keseluruhan.

*Compelling Vision*, visi yang diterapkan oleh organisasi menyediakan tujuan yang lebih tinggi yang mengarahkan pada fondasi organisasi yang kuat. Organisasi harus mempunyai keberanian untuk “membuat masa depan”. Visi dan misi organisasi selalu bekerja sama berkontribusi dengan masyarakat secara

keseluruhan. Lebih dari itu, berbagi nilai-nilai dasar dengan rekan sekerja yang berhubungan dengan tujuan dan visi organisasi.

*Clarity of Intention*, sebagai tambahan terhadap visi organisasi, individu disarankan bahwa mereka harus memiliki pribadi yang jelas mengenai maksud dan tujuan organisasi yang lebih tinggi. Para karyawan menjelaskan kesadaran mengenai filosofi organisasi, kenapa organisasi eksis, dan kepada siapa pelayanan diberikan.

*Reflection and Evaluation*, disarankan bahwa fondasi yang kuat difasilitasi oleh pekerja melalui proses yang teratur mengenai refleksi/*feedback* dan evaluasi tentang visi dan tujuan organisasi. Memberikan kesempatan untuk refleksi, para karyawan dapat melihat kembali misi organisasi, menegaskan apakah membuat suatu perbedaan secara individual atau kelompok, diingatkan kembali mengenai kenapa organisasi eksis, dan menentukan dimana pemimpinnya.

### 3) *Organizational Integrity*

Integritas organisasi memberikan sumbangan pada spiritualitas karyawan di tempat bekerja. Yaitu ketika adanya suatu kesetaraan antara pekerjaan, misi dan tujuan organisasi dan ketika iklim saling menghormati dan saling percaya meresap pada organisasi, hal tersebut menjadi sangat mudah bagi individu untuk tampil apa adanya, untuk memiliki integritas pribadi, dan untuk

melihat bagaimana pekerjaannya terkait dengan nilai-nilai pribadi dan tujuan yang mulia.

*Alignment*, kesesuaian antara misi organisasi dan tujuan organisasi dengan nilai-nilai serta tujuan yang lebih tinggi pada individu. Mengingat bahwa individu-individu tersebut mengakui adanya hubungan antara pekerjaannya dan dengan apa yang dihadapi oleh organisasi, individu dibantu mengingat kembali untuk melihat bagaimana fakta-fakta dalam pekerjaannya yang mendukung organisasi.

*Trust and Honour*, spiritualitas di tempat bekerja di dorong ketika perusahaan dikembangkan oleh faktor-faktor kepercayaan dan saling menghormati diantara para karyawan dan orang-orang yang dilayaninya. Integritas perasaan ini diperlihatkan melalui adanya nilai-nilai bersama yang meliputi perlakuan yang baik, martabat, kepercayaan, rasa hormat dan penerimaan.

#### 4) *Positive Workplace Culture and Space*

Lingkungan pekerjaan yang positif, dimana mereka merasakan manfaat pergi bekerja, perasaan nyaman dalam organisasi, dan mereka fokus pada pekerjaannya-mengembangkan pengalaman spiritualitas ditempat bekerja. Budaya di tempat bekerja cenderung menjadi pemimpin yang reflektif, berorientasi pada hubungan, jeli melihat peluang-peluang, memiliki prioritas, dan mengetahui bagaimana para pekerja dihargai. Contohnya, kepedulian, kerjasama, dan dukungan ditunjukkan dan ditanamkan

oleh staff senior yang dipandang sebagai hal yang sangat penting dalam menciptakan budaya yang positif di tempat kerja. Pemimpin membuat suatu kondisi yang memungkinkan mereka dapat bekerja dengan lebih baik.

##### 5) *A Sense of Community Among Members*

Hubungan yang positif antara staff dan perasaan bagian dari kelompok meningkat dalam suatu organisasi. Hal ini dikarakteristikan oleh hubungan pribadi, bekerjasama dalam pekerjaan dan berbagi waktu yang menyenangkan.

*Personal Relationship*, Para anggota suatu organisasi mengenal satu sama lain sebagai rekan sekerja. Para anggota “menyempatkan waktu untuk berkomunikasi dan berbagi dengan rekan-rekannya”. Rekan-rekan sekerja dan pemimpin “menyadari dan membantu ketika seseorang dalam keadaan susah” dan mereka mendukung satu sama lain melewati hari-hari yang berat.

Hubungan yang kuat satu sama lain memberikan rasa saling memiliki sebagai bagian dari kelompok. Hubungan pribadi ini diluaskan jangkauannya di luar rekan-rekan sekerja yaitu kepada orang lain yang bekerja dengannya termasuk teman sejawat, sumber-sumber penyerahan, ahli-ahli, sumber-sumber tambahan, dan individu-individu yang bekerjasama dalam bisnis.

*Value of team*, kolaborasi, kerjasama dan hubungan yang peduli memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara efektif sebagai *team*. Pengakuan bahwa mereka “tidak bisa mendapatkan

sesuatu tanpa bantuan orang lain”. Para karyawan mengetahui bagaimana mereka dapat belajar satu sama lain.

*Playfulness.* Bersenang-senang dan bercanda merupakan suatu faktor yang penting dalam pengalaman bekerja.

6) *Oppurtunities For Personal Fulfillment, Continuous Learning And Development*

Cara lain organisasi untuk membuat kondisi Spirit at work dengan menyediakan peluang untuk pemenuhan pribadi, pembelajaran dan pengembangan yang berkesinambungan.

*Engaging Work.* *spirit at work* telah diangkat melalui kemampuan untuk terlibat dalam ketertarikan bekerja. Apa yang dibuat menarik dalam bekerja merupakan suatu hal yang unik bagi setiap individu dan dalam rentang dari investigasi polisi, menulis musik, memelihara tanaman, membantu orang lain dalam menyelesaikan masalah, dan pengembangan suatu program untuk pelajar. Apa yang menjadi kebiasaan dimana peluang dibuat untuk individu-individu agar tertarik pada suatu kebermaknaan.

*Initiative and Creativity.* Pekerja mendorong suatu keterbukaan pada berbagai kemungkinan dan ide-ide baru yang menghasilkan *outcome* positif. Peluang untuk mengambil inisiatif memberikan karyawan peluang-peluang untuk mengekspresikan kreativitasnya, ide-ide karyawan dihargai, bekerja dengan konsep yang baru dan menyelesaikan masalah.

*Flexibility and Autonomy.* Memiliki fleksibilitas dan kemandirian dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini berarti pilihan dalam waktu bekerja atau bagaimana mereka membuat jadwal harian atau mingguan. Fleksibilitas dan kemandirian merupakan kebebasan untuk membuat suatu keputusan atau menentukan bagaimana struktur kerja yang terbaik. Fleksibilitas dan kemandirian juga diterjemahkan kedalam kemampuan untuk membuat keputusan dan mempengaruhi *outcome*.

*Life Long Learning,* hal tersebut penting bahwa karyawan “meluangkan waktu ketika belajar hal yang baru”, berkenaan dengan latihan yang diberikan atau didukung oleh organisasi. Dalam beberapa hal, hal tersebut secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, tetapi dalam situasi yang lain, hal tersebut berkaitan dengan pertumbuhan pribadi.

#### 7) *Appreciation and Regard For Employees and Their Contribution*

Cara terakhir dimana organisasi dapat membuat suatu kondisi yang memperkuat *spirituality at work* adalah dengan cara menunjukkan penghargaan dan penghormatan kepada para anggotanya termasuk kontribusinya. Organisasi melakukan hal ini melalui penilaian dan pengakuan peran serta kontribusi setiap orang.

*Valuing of each person's gifts and role,* hal tersebut sangat penting bagi organisasi untuk “membantu para anggotanya

memahami dan menghargai diri mereka sendiri” dan untuk memastikan bahwa “setiap orang dinilai terutama untuk kontribusinya”.

*Recognition of contribution*, para pekerja melaporkan bahwa usaha-usaha mereka dalam bekerja diakui secara internal dan oleh sumber-sumber yang lain. Meskipun individu-individu tersebut dimotivasikan secara intrinsik, tetapi perhatian dan penghargaan akan suatu pekerjaan dirasakan sangat bermanfaat. Sebagai tambahan, karyawan dihargai untuk sebuah kontribusi, diakui melalui suatu penghargaan, promosi, bonus, perjalanan, dan hadiah. Semua karyawan merasa cukup dihargai dan diakui seperti yang dibutuhkan. Dinilai untuk suatu kontribusi yang khusus dan peran dalam suatu organisasi sebaik seperti dihargai dalam suatu dukungan yang bermakna dalam pandangan bahwa penghargaan dan penghormatan untuk anggota-anggotanya dan kontribusinya dapat membangkitkan pengalaman *spirit at work*. Segi organisasi ini sama dengan budaya organisasi yang kuat dan merupakan suatu kombinasi. Faktor-faktor yang dilihat sebagai sesuatu yang dapat membangkitkan *spirit at work*. Sebagai tambahan untuk membangkitkan iklim organisasi yang kuat, kehadiran segi organisasi ini timbul untuk meningkatkan kesadaran pribadi para pekerja akan tujuan dan makna.

**b) *Integrated Personality Factor yang Mempengaruhi Spirit at Work***

Individu yang memiliki diri semangat di tempat kerja memiliki berbagi kepribadian yang berbeda (Kinjerski, 2004). Penelitian kami menunjukkan bahwa orang-orang dengan semangat di tempat kerja dapat menyesuaikan diri dengan baik dan menunjukkan rasa ketentraman batin. Mereka memiliki energi positif, teliti, dan cenderung terbuka untuk segala kemungkinan. Pengasih dan rendah hati, orang dengan semangat di tempat kerja memiliki self transenden dan spiritualitas. spiritualitas individu cenderung mencari makna yang lebih dalam dan tujuan di luar diri dan dengan demikian, melihat pekerjaan sebagai tindakan pelayanan. Mereka penuh dengan rasa syukur dan kerendahan hati (Kinjerski, 2004). Kami menyebutnya kesamaan ini merupakan ciri-ciri kepribadian yang "integrated self" esensi dari profil kepribadian dari semangat pada tnpat kerja tampaknya menjadi integrasi semua dimensi kepribadian ini. Kami berpendapat bahwa kepribadian adalah penting dalam penciptaan semangat di tempat kerja dan bahwa dimensi spiritual adalah dimensi kepribadian utama yang bertanggung jawab untuk menumbuhkan semangat di tempat kerja.

Kami dikejutkan oleh kesamaan semangat terintegrasi pada profil kepribadian kerja dengan *Five Factor Personality Model* (McCrae dan Costa, 1999) dengan satu pengecualian penting. Apa yang tersisa dijelaskan oleh Model Lima Faktor kepribadian adalah kecenderungan individu dengan semangat yang tinggi di tempat kerja menuju kecenderungan spiritual (Kinjerski, 2004). Spiritualitas tampaknya

menjadi dimensi kepribadian yang membuat pengalaman orang tentang semangat di tempat kerja yang unik, menunjukkan bahwa kecenderungan terhadap spiritualitas adalah mendorong transformasi individual dan semangat di tempat kerja (Kinjerski, 2004). Sebuah hubungan yang kuat dengan sesuatu lebih besar dari diri sendiri, bahwa pencarian makna, rasa tujuan di luar diri, dan sifat self-transenden dari mereka dengan disposisi terhadap semangat di tempat kerja tampaknya membuat perbedaan. Tidak mengherankan, sifat ini konsisten dengan Piedmont (1999; 2001) gagasan spiritualitas sebagai segi enam kepribadian.

**c) *Personal Actions Yang Mempengaruhi Spirit at Work***

Konsisten dengan pandangan dominan pada kepribadian (McCrae dan Costa, 1999), tampaknya masuk akal bahwa kepribadian berinteraksi dengan tindakan pribadi untuk menumbuhkan semangat di tempat kerja. Setelah pandangan konstruktivis yang orang pencipta pengalaman mereka hidup (Denzin dan Lincoln, 1998), perilaku pribadi ini termasuk mengambil tanggung jawab dan tindakan untuk menciptakan jenis kehidupan yang diinginkan, termasuk pengalaman kerja seseorang. Dalam penelitian kami, orang-orang dengan semangat di tempat kerja melaporkan empat tindakan yang mereka anggap sebagai kontribusi terhadap pengalaman mereka semangat di tempat kerja: (1) sadar hidup yang terarah dan bermakna; (2) bekerja di budaya dan kehidupan spiritualitas, hidup berbasis nilai; (3) mengakui nilai sendiri dan nilai orang lain dan mengekspresikan penghargaan atas diri dan orang lain; dan (4) meluangkan waktu untuk mengisi ‘cangkir’ seseorang dengan mengejar

apa yang secara intrinsik bermanfaat dan dengan terlibat dalam *self-care* (Kinjerski, 2004). Tindakan ini sesuai dengan gagasan yang kita sebut "*conscious intention*" (Kinjerski, 2004). Menjadi sadar tentang bagaimana seseorang menjalani hidup seseorang dan memilih untuk hidup dengan tujuan dan makna adalah esensi dari niat sadar. Kami melihat niat sadar sebagai faktor penting dalam penciptaan semangat di tempat kerja karena mencerminkan pikiran seseorang, nilai-nilai, perasaan, tindakan, dan akhirnya membuat suatu pilihan.

#### 2.1.4 Penelitian Kinjerski dan Skrypnek mengenai *Spirit at work*

Berdasarkan respon partisipan yang diteliti mengenai *Spirit at work*, definisi yang empiris mengenai *Spirit at work* merupakan keadaan yang berbeda yang ditandai dengan fisik, afektif, kognitif, interpersonal, spiritual, dan dimensi mistis. Kebanyakan individu menggambarkan pengalaman tersebut sebagai: Sensasi Fisik yang ditandai dengan keadaan yang positif dari gairah atau energi; *Positive affect* ditandai dengan kesejahteraan yang mendalam dan sukacita; Fitur kognitif yang melibatkan rasa menjadi otentik, kesadaran keselarasan antara nilai-nilai seseorang dan keyakinan dengan pekerjaan, serta keyakinan bahwa seseorang terlibat dalam pekerjaan bermakna yang memiliki tujuan lebih tinggi; dimensi interpersonal yang ditandai dengan rasa koneksi dengan orang lain dan tujuan yang sama; kehadiran spiritual ditandai dengan rasa koneksi ke sesuatu lebih besar dari diri; dan dimensi mistis yang ditandai dengan rasa kesempurnaan, transendensi, tinggal dalam keadaan tertentu, dan pengalaman yang menakjubkan, misterius, atau suci. (Kinjerski & Skrypnek 2004).

*Spirit at work* memiliki banyak dimensi, namun perumusan ini akan lebih jelas apabila dilakukan secara keseluruhan dibandingkan dengan membahas dimensi per dimensi. Dengan kata lain, satu bagian tidak bisa lepas dengan bagian lain, tetapi melibatkan semua dimensi secara kolektif (**Kinjerski & Skrypnek 2004**).

Pada tahun **2006**, dikembangkan mengenai konsep dari *Spirit at work*. Karakteristik kognitif menjadi bagian dari dimensi *Engaging work*, Interpersonal menjadi dimensi *sense of community*, *Spiritual* menjadi dimensi *Spiritual connection*, serta dimensi mistis menjadi dimensi *a mystical or unitive experience*. Sehingga munculah 4 dimensi yang membentuk *Spirit at work* (**Kinjerski & Skrypnek, 2006**).

*Spirit at Work Scale* (SAWS) terdiri dari 18 item. Karakteristik “fisik” dan “positive affect” dari defenisi sebelumnya hilang dari ke-4 dimensi. Namun pada terdapat karakteristik “fisik” yang terdapat pada item dalam dimensi *mystical or unitive experience*, dan “positive affect” ada di dalam item dimensi *engaging work* dan *mystical or unitive experience*. Analisis menunjukkan bahwa reliabilitas dari *internal consistency* yang tinggi untuk skor total ( $\alpha=.93$ ) dan untuk keempat dimensi (memiliki  $\alpha$  dari .86 sampai .91) (**Kinjerski & Skrypnek, 2006**).

Hasil penelitian SAWS dengan partisipan sebanyak 332 pekerja dalam *demographic group* yang berbeda. Hasilnya *SAWS score* tidak berhubungan dengan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan *income*. Namun berhubungan dengan status pernikahan dan jenis pekerjaan yang digeluti. Management dan staff professional memiliki level *Spirit at work* yang lebih tinggi dibandingkan dengan *administrative, clerical, teknik, dan pedagang*. Individu yang mengalami

perpisahan, perceraian, atau janda memiliki *Spirit at work* yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang melajang (**Kinjerski & Skrypnek, 2006**).

### 2.1.5 Benefit (Keuntungan) dari Spirit at work

Penelitian menunjukkan hubungan positif antara keberadaan SAW dengan kesejahteraan karyawan dalam kinerja organisasi (**Kinjerski dan Skrypnek, 2006**). SAW dilaporkan dapat menambah arti hidup seseorang, meningkatkan kreativitas seseorang, dan meningkatkan komitmen seseorang untuk memiliki antusias dalam bekerja (**Fairholm, 1997; Groen, 2003; Milliman et al, 1999; Moxley, 2000**). Hubungan empiris antara SAW dengan kepuasan kerja (**Kinjerski dan Skrypnek, 2006; Looney dan Brewer, 2003**), Peningkatan kinerja organisasi termasuk *higher profits* dan kesuksesan organisasi (**Mitroff dan Denton, 1999**), peningkatan Komitmen organisasi (**Kinjerski dan Skrypnek, 2006**), dan penurunan absensi dan *turn-over* (**Kinjerski dan Skrypnek, 2006**).

**Milliman, et al., (2003)** telah memberikan bukti empiris lain mengenai hubungan positif dari spiritualitas di tempat kerja, yang diukur dengan pekerjaan yang berarti, rasa kebersamaan, keselarasan nilai dengan organisasi, hasil kinerja karyawan seperti komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kepuasan intrinsik dengan pekerjaan, dan Keterlibatan dalam pekerjaan. Dalam penelitian **Kinjerski & Skrypnek** sendiri, individu dengan SAW tinggi telah melaporkan bahwa SAW memiliki efek positif pada kesejahteraan pribadi, hubungan dengan rekan kerja, hubungan konsumen, dan produktivitas. Khususnya, hasil SAW yang tinggi meliputi: (a) kesejahteraan individu yang banyak mempengaruhi bagian kehidupan lain dari individu; (B) efek positif dengan relasi, termasuk rasa

komunitas dengan orang-orang dengan siapa dia bekerja; (C) meningkatkan layanan konsumen; serta (d) peningkatan produktivitas dalam hal kualitas dan kuantitas karya yang dihasilkan (Kinjerski, 2004). Selain itu, bahwa peningkatan SAW dapat mengurangi absensi dan turnover dan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen (Kinjerski dan Skrypnek, 2006) .

## 2.3 Pondok Pesantren Integritas Qur'ani (PPIQ)

### 2.3.1 Dasar Pemikiran

Kenyataan dekadensi, kebobrokan dan kehancuran moral anak generasi bangsa, dikarenakan kebiasaan konsumsi mereka setiap hari yaitu : media elektronik, lingkungan keras dan kasar, tontonan televise atau bioskop yang tidak layak (pornografi), *social media* ( *twitter, facebook*), *gadget* (*smartphone* ), internet, *Play station* dan *games online* yang disenangi oleh mereka namun sebenarnya apa yang mereka sukai itu adalah buruk bagi mereka.

Neurolog menyebutnya dengan istilah “kerusakan otak permanen” atau kita singkat saja dengan istilah K.O.P yaitu suatu kerusakan cara berpikir, sehingga mempengaruhi cara bertindak dan berperilaku. Semua itu karena neuron telah rusak (off). Adapun indikasinya yaitu : 1) sulit menghafal dan mudah lupa apa yang sudah dihafal, 2) mudah emosi dan mudah terprovokasi, 3) susah dan sulit dinasehati, 4) lebih menyukai hal-hal yang negative dibandingkan dengan hal-hal yang positif, 5) tidak nyambung saat diajak berinteraksi karena terjadinya kesalahan persepsi dalam otak dan ciri-ciri negative lainnya.

Pemahaman akan Al-Qur'an yang kurang sehingga akhlak dan perilaku remaja sangat rentan melakukan hal yang negatif. Al-qur'an merupakan benteng

dari kerusakan itu sendiri, terbukti dari generasi bangsa yang tidak dapat membaca al-qur'an, adapun yang bisa namun jarang diamalkan pada kehidupan sehari-harinya seperti mengaji ataupun paham akan isi Al-Qur'an, kualitas dan kuantitas bacaan Al-qur'an belum memenuhi syarat untuk melakukan perubahan perilaku. Maka dibuatlah metode Qur'ani untuk mengatasi masalah-masalah mengenai buruknya perilaku, karakter bangsa, nilai moral dan akhlak.

Konsep ketahanan keluarga yang rapuh, dimana orang tua kedua-duanya sibuk dengan pekerjaan untuk mencari nafkah daripada menjaga keluarga dari rusaknya moral dan akhlaq. Orang tua tidak memahami makna penting dari firman Allah SWT : “ Jagalah dirimu dan keluargamu dari api neraka” Mereka menganggap bahwa uang (materi) adalah segalanya, sehingga pendidikan anak-anaknya dianggap selesai dengan pemberian uang saku dan uang jajan yang lebih dari cukup. Kasih sayang dan perhatian dicukupkan dengan uang dan uang, mereka lupa, bahwa uanglah yang menjerumuskan darah daging mereka ke arena kehidupan hedonis ( kehidupan yang penuh dengan hura-hura dan huru-hara)

### **2.3.2 Sejarah**

Ide dibuatnya pesantren sudah ada sejak tahun 2008 yang diimplementasikan dengan cara mengumpulkan dana wakaf melalui kegiatan training motivasi spiritual qur'ani (MSQ) di dalam dan luar negeri. Dari hasil usaha training, termaksud lembaga MSQ-368 yang berada di bawah manajemen CV. Adz-Dzibr Edutainment sejak tahun 2010 senantiasa istiqomah menyisihkan sebagian dari hasil usaha trainingnya guna mewujudkan cita dan rasa membangun rumah hafidz al-qur'an yang di dukung penuh wakaf para donator, dan alumni

training MSQ-368 serta masyarakat luas. Pada tanggal 4 Februari tahun 2012, rapat pendirian yayasan dilakukan. Rapat tersebut merekomendasikan pembentukan struktur yayasan yang terdiri dari personil manajemen Adz-Dzikir, alumni MSQ-368, tokoh masyarakat dan Alim Ulama. Pada tanggal 26 Februari 2012, pengurus bertekad melakukan peletakan batu pertama pembangunan masjid al-hafidz dan pesantren tahfidz al-qur'an atas seizin pemilik tanah Hj. Maemunah dengan maksud agar dapat mendatangkan para muwakif yang lebih produktif, karena pada saat itu status tanah wakaf masih down payment (dp).

Pada tanggal 15 April 2012, dua orang donator yang merupakan ketua alumni training MSQ-368 di Samarinda yaitu Bapak Ir.Suheriyatna dan dr.Ika Fikriyah melunasi dan mewakafkan tanah seluas 300 M<sup>2</sup> kepada Nadzir wakaf rumah hafidz-368 KH. Dr. Iskandar Mirza, M.Ag yang bertindak sebagai Pembina yayasan sekaligus pimpinan dan pengasuh pondok pesantren langsung membangun rumah hafidz-368. Pada tanggal 3 Juli 2012, pihak yayasan memberanikan diri walau tanpa bangunan permanen menerima santri tahfidz perdana yang atas kebaikan keluarga dr. Awan Buana beserta bunda Ir. Ety yang juga merupakan alumni training, memberikan tumpangan salah satu ruang kelas di SD SIAS Cihanjuang Bandung. Di sanalah cikal bakal pondok pesantren integritas Qur'ani pertama kali menjalankan aktivitas pembelajarannya.

Keterbatasan ruang dan tempat tidak menghalangi para santri *al-sabiquna al-awwalun* (Laskar al-fatimah) untuk bersungguh-sungguh mencapai cita dan harapan masa depannya, kesungguhan itu dibuktikan dengan hafiah wisuda juz 30 pada tanggal 30 september 2012. Badan hukum yayasan rumah hafidz-368 akhirnya selesai melalui akta notaris Novrita, SH No.1 tanggal 4 oktober tahun

2011, telah terdaftar dan mendapat pengesahan dari kementerian hukum dan hak asasi manusia RI, tertanggal 15 Desember 2011. Pada tanggal 30 November 2012, rumah hafidz-368 mendapat izin persetujuan pendirian pesantren berdasarkan SK. Kemenag No.Kd.10.26/I/PP.00.7/5120/2012.

Pada tanggal 22 Juni 2013 mesjid al-hafidz dan pondok pesantren integritas qur'ani-368 diresmikan oleh seluruh komponen masyarakat yang dihadiri oleh perwakilan alumni MSQ-368 dari Nusantara, tokoh masyarakat dan Alim-Ulama. Pondok pesantren diberikan nama "Integritas Qur'ani", dalam bahasa arab, kata integritas qur'ani disebut dengan istilah ittihad Al-Qur'ani. "Integritas" berasal dari bahasa ilmiah populer artinya : kesempurnaan, kesatuan, keterpaduan, ketulusan hati, kejujuran, tak tersuap. Sedangkan kata "Qur'ani" diambil dari akar kata qoro'a-yaqro'u-qur'an artinya membaca. Kata qur'ani dimaksud sebagai dasar, pondasi dan sumber inspirasi dalam membentuk jiwa dan kepribadian, yaitu al-qur'an sebagai kamulah yang tidak ada keraguan di dalamnya.

### **2.3.3 Visi dan Misi**

Visi adalah Mewujudkan generasi Qur'ani berakhlak al-karimah, bejiwa mandiri, tanggung jiwa-raga, dan cerdas Paripurna. Misi utama adalah menjadi lembaga pendidikan tahfidz al-qur'an internasional, unggul, teladan dan solutif berbasis akhlak qur'ani.

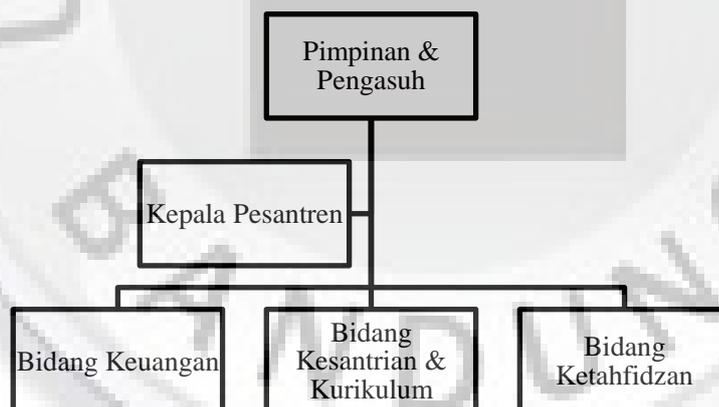
Misi Khusus :

- a) Menyediakan dan menyelenggarakan pendidikan tahfidz al-qur'an berwawasan global.

- b) Mengimplementasikan system pendidikan suri teladan berbasis akhlak al-karimah sesuai dengan al-qur'an dan as-sunnah serta perkembangan teknologi dan informasi.
- c) Membangun karakter qur'ani melalui budaya dan pembiasaan 'ubudiyah yang baik dan benar.
- d) Mengembangkan studi dan metodologi keilmuan al-qur'an yang dikemas secara ilmiah, universal, dan komprehensif.
- e) Melahirkan dan mendidik kader-kader Imam, Da'I, dan pemimpin masa depan berakhlak qur'ani

#### 2.3.4 Struktur Organisasi

**Gambar 2.1**



#### 2.3.5 Kurikulum Pendidikan dan Pembelajaran PPIQ-368

- a) Kurikulum Ketahfidzan : Menghafal al-qur'an (Tahfidz al-qur'an) merupakan program utama dan wajib dijalankan semua santri, program

ini menjadi dasar kelulusan untuk semua bidang studi yang ada di PPIQ.

- b) Kurikulum Ma'hadi (Kepesantrenan) : Pembelajaran pendukung utama dari program ketahfidzan yang terdiri dari penguasaan bahasa arab dan bahasa inggris yang terdiri dari : kemampuan membaca, mendengar, mengungkapkan/berbicara, dan menulis.
- c) Kurikulum Tsanawiyah Umum: Pendidikan dan pembelajaran pelengkap utama program pendidikan pesantren meliputi : matematika, IPA ( Fisika, dan Kimia), PAI terpadu ( Aqidah, Syariah, Akhlaq, Tafsir ) Serta pembelajaran umum lainnya disesuaikan dengan kurikulum DEPAG

#### 2.4 Kerangka Pikir

Guru PPIQ berjumlah 6 orang, dengan usia 19-39 tahun dan memiliki latar belakang lulusan pesantren. Menurut pihak pesantren, guru memiliki peran yang utama dalam penerapan karakter qur'ani untuk santri. Pekerjaan guru juga dinilai memuaskan dari kalangan orang tua, santri juga merasa guru bisa dijadikan suri teladan yang baik. Padahal, guru hanya mendapatkan gaji sebesar Rp.500.000,00/bulan, yang tidak sebanding dengan beban pekerjaan yang mengharuskan untuk mengawasi santri selama 24 jam penuh dan mengatasi remaja yang memiliki latar belakang bermasalah. Ditambah lagi guru memiliki aturan yang sama dengan santri-santri, sehingga beban pekerjaannya lebih berat.

Fenomena menggambarkan adanya Taraf *Spirit at work* yang Tinggi pada Guru di Pondok pesantren Integritas Qur'ani, yang dilihat dari guru memiliki

pemaknaan akan pekerjaan merupakan nilai ibadah kepada Allah SWT, hal ini berarti ia memaknakan adanya hubungan dengan sesuatu yang lebih tinggi dari dirinya saat bekerja. Selain itu, guru memaknakan adanya ikatan kekeluargaan dengan rekan-rekan guru lainnya, memaknakan bahwa ia memiliki pengalaman yang membahagiakan dan luar biasa selama bekerja. Sehingga guru menghayati banyak makna-makna positif terhadap pekerjaan mereka sebagai guru di Pondok Pesantren Integritas Qur'ani.

Dimensi-dimensi dalam *Spirit at work* menurut **Kinjerski and Skrypnek (2006)** meliputi : *engaging work*, *spiritual connection*, *sense of community* dan *mystical or unitive experience* . Pada dimensi *engaging work* menunjukkan bahwa mereka yakin bahwa pekerjaan sebagai guru memiliki makna dan tujuan yang lebih tinggi, merasa bahwa tuntutan pekerjaan sebagai guru selaras dengan nilai dan keyakinan yang guru miliki.

Pada dimensi *Spiritual connection*, guru memaknakan pekerjaannya adalah nilai ibadah kepada Allah SWT, karena ketika mengajar mereka merasa mengumpulkan amal ibadah kepada Allah SWT. Sehingga selama bekerja sebagai guru, guru merasa memiliki ikatan atau terhubung dengan Allah SWT.

Dimensi *Sense of community* menunjukkan perasaan keterikatan guru dengan guru-guru lain di lingkungan pesantren, maksudnya guru merasakan adanya ikatan kekeluargaan antar rekan-rekan guru dalam pesantren. Mereka menjadikan santri-santri sebagai tanggung jawab bersama, dengan kesamaan tujuan untuk menghafidzkan santri-santri.

Dimensi yang terakhir ialah *mystical or unitive experience*, ialah guru merasa mengalami pengalaman yang luar biasa dalam bekerja berupa perilaku santri yang

menunjukkan perubahan, padahal diyakini sulit untuk dirubah, sehingga mereka merasa mengalami pengalaman yang diluar pemahaman mereka. Mereka merasa gembira dan bahagia menjalankan pekerjaan mereka sebagai guru dan merasakan adanya energi yang positif selama bekerja.

Faktor-faktor *spirit at work* menurut **Kinjerski and Skrypnek (2006)** adalah 1) *Personality Characteristics : Inner harmony, Positive energy, Conscientiousness, Self-transcendence, Openness to possibilities, Spiritual inclination.* 2) *Organizational Factors : Inspiring leadership, Strong foundation, Organizational integrity, Positive workplace culture and space, Sense of community, oppurtunities for personal fulfillment, continuous learning and development, and appreciation and regard for employees and their contribution* Dan 3) *Personal Actions: Live purposefully and consciously, Live spiritually, Appreciate self and others, Refill the cup.*

Menurut **Kinjerski and Skrypnek (2006)** factor organisasi merupakan factor yang paling mendorong *Spirit at Work*, yang mana kondisi organisasi yang positif akan menghasilkan dan memberikan peluang terhadap taraf *spirit at work* yang tinggi. Adapun karakteristik organisasi di PPIQ, yaitu : 1) *inspiring leadership*, pemimpin pesantren yang dinilai dapat dijadikan pemimpin yang dapat menginspirasi guru-guru lain. 2) *organizational integrity*, adanya fondasi yang kuat melalui pedoman Al-Qur'an yang direalisasikan dengan visi dan misi pesantren .3) *positive workplace culture and space*, Lingkungan pesantren yang *religious* membuat lingkungan dan budaya yang positif di tempat kerja, namun pengawasan yang ketat dari pihak pesantren kepada guru, membuat guru merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga guru kurang memiliki

ruang *privacy*. 4) *a sense of community among members*, setiap guru sama-sama merupakan alumni di satu pesantren, membuat para guru merasa sudah dekat masing-masing, ditambah dengan evaluasi yang dilakukan setiap minggu membuat mereka bisa saling *sharing* antar satu sama lain dan memperkuat kerja sama antar guru, hal ini menunjukkan Adanya hubungan positif antar guru lain sehingga tercipta suasana kekeluargaan. 5) *opportunities for personal fulfillment, continuous learning and development*, pemberian kursus untuk penambahan ilmu sebagai guru yang berkualitas di PPIQ. 6) *Appreciation and regard for employees and their contribution*, adanya *reward* kepada guru yang sudah bekerja selama 2 tahun dari hasil kontribusi yang telah diberikan dengan melanjutkan pendidikan. Namun, *reward* tersebut belum sesuai dengan keinginan beberapa guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke Madinnah.

Taraf *Spirit at work* yang tinggi menghasilkan *output* guru di PPIQ, yang diantaranya : Menghasilkan kepuasan dari orang tua santri, guru diterima sebagai modeling yang baik bagi santri, menghasilkan pekerjaan yang baik dan memuaskan, tidak datang terlambat dan tidak absen mengajar dikelas, antar guru terjalin kerjasama yang baik dari hubungan kekeluargaan yang dirasakan, bertahan di PPIQ, serta guru dapat menerima kebijakan guru yang disamakan dengan santri. Hal ini sejalan dengan teori dari **Kinjerski dan Skrypnek (2006)** yang mengungkapkan keuntungan dari *Spirit at work* adalah : dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan hubungan personal antar karyawan, meningkatkan layanan konsumen, meningkatkan produktivitas, dan menurunkan *turnover* dan absensinitas.

Gambar 2.2

Skema Kerangka Pikir

