

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari setiap orang akan melakukan aktivitas yang beragam. Mulai dari anak kecil hingga orang dewasa akan terlibat suatu aktivitas. Namun perbedaannya adalah orang dewasa menyebutnya dengan bekerja. Bekerja atau kerja adalah kegiatan mengeluarkan energi untuk suatu kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Ketika orang bekerja ada sesuatu hal yang ingin dicapainya. Sebagian besar orang akan berpendapat bahwa tanpa bekerja, hidup ini akan terasa menyenangkan. Namun tetap saja orang ingin bekerja, karena manusia perlu bekerja dan ingin bekerja. Pekerjaan yang tidak berarti mungkin akan membuat hidup tidak bersemangat, lain halnya jika pekerjaan itu berarti mungkin akan memberikan artinya tersendiri.

Ada berbagai macam tipe orang pekerja yaitu *workaholic* (orang yang kecanduan bekerja), sangat terikat pada pekerjaan, tidak bisa berhenti bekerja. Ada juga *workshy* (orang yang malas bekerja) tidak mau melakukan pekerjaan, dan tipe *work tolerant* (orang yang bekerja sesedikit mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimal), memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak disenangi, tetapi harus dilakukan. Hal ini yang membuat orang memandang kerja dari sudut pandang yang berbeda. Dalam bekerja orang memiliki orientasinya masing-masing. Jika orientasinya ekonomi maka memandang pekerjaan dari sudut

uang yang didapat. Orientasi sosial memandang pekerjaan sebagai suatu lingkungan sosial yang didominasi oleh hubungan interpersonal atau loyalitas personal. Orientasi psikologis, orang mengembangkan diri dan memenuhi kebutuhannya dari pekerjaan yang dilakukan. Sebelum era kesadaran spiritual datang, dunia bisnis cenderung mengesampingkan nilai-nilai transpersonal. Perusahaan, tanpa disadari, telah mengubah fungsinya dari sekedar "mencetak-uang" (*money-making*) menjadi "mengeruk-uang" (*money-grubbing*) dan pengerukan-uang tidak baik untuk bisnis (Zohar & Marshall, 2005). Tidak hanya fungsi perusahaan yang jauh dari nilai spiritual, tetapi juga tempat kerja turut menghalangi berkembangnya dimensi spiritual. Padahal secara naluriah manusia akan bergerak untuk mencari makna, untuk memuaskan kebutuhan dan untuk mencapai nilai-nilai tertentu. Akibat yang terjadi adalah kejenuhan, stres, produktivitas rendah, demotivasi, bahkan puncaknya dapat menyebabkan seseorang mengalami depersonalisasi. Inilah problem kerja yang sering menjadi masalah bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan.

Masalah kerja dapat dikategorikan menjadi tiga (Sinamo, 2005). Pertama, masalah kerja tradisional, yaitu beratnya pekerjaan itu sendiri sementara hasilnya tidak seberapa. Hal inilah yang seringkali menjadikan orang bekerja hanya untuk kebutuhan marjinal, hanya untuk alasan *survive*. Kedua, ketika seseorang bekerja di bawah pemilik usaha yang rakus dan mengutamakan keuntungan semata, sehingga pekerjaan mereka tidak memberikan daya tawar yang baik. Seringkali jumlah peminat kerja lebih banyak daripada jumlah pekerjaan itu sendiri, hal ini sering dialami kaum buruh. Para pekerja dalam kondisi ini umumnya terjebak

dalam lingkaran kebutuhan yang tidak kunjung terpenuhi. Ketiga, masalah kerja yang seringkali dialami oleh kalangan “*kerah putih*”. Mereka menjadikan pekerjaan sebagai satu-satunya tujuan hidup. Hidup adalah kerja, kerja, dan kerja. Kaum pekerja modern telah menempatkan nilai-nilai ekonomis menjadi hal yang utama, bahkan terkadang mutlak. Hal tersebut banyak menggiring mereka pada kondisi kecanduan kerja (*workaholic*). ”Kerja telah menjadi belenggu baru, di mana manusia pekerja mengalami proses dehumanisasi” (Sinamo,2005). Semakin terpuruknya kondisi kerja dan hilangnya makna dari pekerjaan merupakan dampak dari adanya dualisme dalam kehidupan. Bisnis atau kerja menolak ruang untuk hadirnya makna dan Tuhan. Tempat kerja adalah tempat untuk mencari hal-hal profan dan tidak mempunyai ruang untuk sesuatu yang sakral atau suci. Sinamo (2005) mejabarkan hal tersebut sebagai berikut, ”Problem utama mengapa orang tidak mampu menghayati pekerjaannya sebagai ibadah, lahir dari kenyataan bahwa orang suka membagi dua hidupnya menjadi wilayah sakral (suci) dan wilayah profan (sekuler). Doa, sembahyang, upacara digolongkan sebagai suci; sedangkan makan, minum, bekerja digolongkan sebagai profan. Akibatnya hidup mereka terbelah, terpecah, tidak menyatu, tidak integral”. Bagi perusahaan, menjauhkan para pekerja dari nilai terdalam atau dimensi spiritualitasnya sama dengan memandang para pekerja tersebut bukan sebagai *human being*. Menjauhkan spiritualitas dari tempat kerja pun menunjukkan bahwa manusia yang bekerja pada saat itu bukanlah manusia utuh(Sauber, 2003). Oleh karena itu, era pencerahan spiritual di perusahaan dan tempat kerja layak untuk disebut sebagai *megatrends*, sebuah kuantum dalam dunia bisnis saat ini. Bukan hanya menjadi

tonggak kebangkitan korporasi dan tempat kerja ke arah yang lebih baik, tapi juga menjadi harapan baru untuk terjadinya perbaikan moral, etika, nilai, kreativitas, produktivitas, dan sikap kerja di tingkat individu hingga korporasi. Inilah yang menjadi alasan utama 72% dari 41 perusahaan besar di Indonesia menyatakan bahwa spiritualitas sangat penting bagi perusahaan dan 38% lainnya menyatakan penting (Riset Swasembada, 2007).

Spiritualitas bukan merupakan suatu hal yang baru dalam pengalaman manusia. Semua tradisi agama besar pada level tertentu mendorong kehidupan kontemplatif, yaitu pencarian makna dan tujuan merupakan hal utama dan hidup dalam harmoni dengan orang lain dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting. Dalam kehidupan pribadi, spiritualitas semacam itu wajar berkembang meski harus berhadapan dengan arus nilai-nilai lain yang cenderung memacu perolehan materi. Ketika berada dalam dunia kerja, seseorang yang menghidupi spiritualitas seringkali terbentur dengan batasan manajemen dan organisasi klasik yang memandang manajemen sebagai alat impersonal untuk memperoleh tujuan akhir, yakni materi dan melakukan fungsi kontrol terhadap karyawan.

Istilah spiritualitas sering disalahartikan, dilihat sebagai sesuatu yang konteksnya sama dengan agama, keyakinan tertentu, aturan moral, dan tradisi-tradisi. Ron Cacioppe dalam *The Leadership & Organization Development Journal* menegaskan bahwa spiritualitas bukanlah sesuatu yang formal, terstruktur dan terorganisasi. Cash, Gray, & Rood memperjelas dengan menyatakan bahwa spiritualitas melihat ke dalam batin menuju kesadaran akan nilai-nilai universal, sedangkan agama formal melihat keluar menggunakan ritus formal dan kitab

suci. Senada dengan pernyataan itu Cacioppe mengatakan bahwa agama formal memiliki orientasi eksternal, sedangkan spiritualitas mencakup seseorang yang memandang ke dalam batinnya dan karenanya dapat dijangkau semua orang, yang religious maupun tidak. Mengenai spiritualitas di tempat kerja, Neal mendefinisikannya sebagai: Tentang integritas, menegakkan kebenaran dalam diri sendiri, dan memberitahukan kebenaran kepada orang lain. Spiritualitas di tempat kerja menunjuk pada usaha individu untuk menghidupi nilai-nilainya secara penuh di tempat kerja. Atau menunjuk pada cara organisasi-organisasi mengatur dirinya untuk mendukung pertumbuhan spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas kerja memiliki tiga aspek : *inner life*, makna kerja, dan komunitas.

Di Universitas “X” kota Bandung terdapat berbagai pekerja yang bekerja di universitas tersebut. Universitas merupakan suatu tempat pendidikan namun dibalik itu semua juga ada organisasi didalamnya dan para pekerja yang membangun keberhasilan universitas. Para pekerja tersebut yaitu dimulai dari TKT (*Cleaning service*, security), TAT(bagian administrasi), hingga dosen. Semua bagian ini merupakan orang-orang yang bekerja di universitas. Bila kita amati para pekerja yang mengabdikan diri di universitas ini akan mempersepsikan pekerjaannya sebagai sesuatu yang menjadi keharusan atau sebagai sesuatu yang menyenangkan. Visi Universitas “X” menjadi Perguruan Tinggi yang mandiri dan berdaya cipta, serta mampu mengisi dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni abad ke-21 berdasarkan kasih dan keteladanan Yesus Kristus. Misi Universitas “X” yaitu mengembangkan cendekiawan yang handal, suasana yang kondusif, dan nilai-nilai hidup yang Kristiani sebagai upaya pengembangan

ilmu pengetahuan, teknologi, dan. Ini merupakan visi dan misi dari universitas “X” yang akan mengarahkan sikap dan kualitas pekerjaannya. Pekerja dibagian administrasi ataupun dibagian yang lain memiliki pekerjaan yang cukup menjanjikan masa depannya karena terdapat keahlian khusus dalam mengerjakannya. Beda halnya dengan *Cleaning service* tidak memerlukan keahlian khusus karena pekerjaan tersebut sederhana dan dapat dikerjakan oleh siapa saja.

Cleaning service ISS di Universitas “X” ini merupakan tenaga *outsourcing* dari PT. ISS bagian *Cleaning service*. *Cleaning service* ISS tersebut memiliki tugas keseharian yang rutin dan monoton seperti membersihkan gedung, menyikat WC dan mengerjakan pekerjaan membersihkan yang lainnya. Di Gedung Universitas “X” terlihat tujuh orang berseragam putih biru yang terlihat sibuk dengan peralatan di tangan berupa sapu, alat pembersih lantai, dan mesin penggosok keramik. Mereka bekerja dengan tekun dan segera menyelesaikan pekerjaannya. Mereka bertanggung jawab menjaga kebersihan gedung secara keseluruhan (luar dan dalam gedung). Didalam pekerjaan ini, spiritualitas kerja sebagai *cleaning service* ISS digunakan sebagai usaha individu untuk dapat mengekspresikan kehidupannya walaupun hanya bekerja sebagai *cleaning service*.

Berdasarkan wawancara dan survei awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap 15 *Cleaning service* ISS ini mengenai spiritualitas kerja, 51% mengatakan bahwa memilih pekerjaan sebagai *cleaning service* ISS demi mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Dapat dilihat bahwa *inner life cleaning service* ISS, mereka menganggap pekerjaannya sangat monoton dan membosankan. Mereka terkadang

merasa bahwa pekerjaan yang dipilih sekarang ini kurang memberikan pengalaman ataupun pembelajaran yang dapat berguna untuk dirinya. Makna dan tujuan *cleaning service* ISS, mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan pun dirasa kurang terkait dengan apa yang dianggap penting karena mereka sendiri pun mengakui bahwa tidak mengetahui arti dari mereka bekerja dan mengapa mereka harus bekerja. Mereka pun merasa kurang memiliki harapan dalam hidup sebab mereka merasa yang paling penting adalah dapat mencukupi kebutuhan hidup. Di dalam kondisi komunitas *cleaning service* ISS ditempat kerjanya, mereka pun merasa kurang menjadi bagian dalam komunitas. Organisasi tempat mereka bekerja pun dirasa kurang peduli terhadap semua pekerjanya dan mereka merasa kurang terhubung dengan tujuan organisasi. Selain karena mereka merasa teman sekerjanya seringkali tidak peduli satu sama lain, unit kerjanya pun dirasa kurang mengembangkan bakat dan kemampuan yang dimilikinya.

Sebanyak 35% mengatakan bahwa menjadi *Cleaning service* ISS ada senang dan ada susahya yaitu susahya kerja seperti ini selalu dipandang enteng orang karena jadi tukang bersih-bersih, karena pekerjaan sebagai *Cleaning service* ISS merupakan pekerjaan yang dapat dikatakan sangat monoton dan juga tidak membutuhkan keahlian khusus sedangkan enaknya, berharap bisa masuk ke Perusahaan tempat mereka membersihkan. Mereka merasa bekerja sebagai *Cleaning service* ISS meskipun mudah tapi dapat memberikan pengalaman dan pembelajaran yang berguna untuk diri mereka masing-masing. Petugas *Cleaning service* ISS di Universitas “X” mengaku menikmati bekerja di Universitas “X” meskipun terkadang harus lembur jika gedung sedang dipakai untuk keperluan

kampus. Namun kompensasi yang didapat terkadang kurang sepadan. Mereka pun mengaku bahwa menikmati bekerja sebagai *Cleaning service* tetapi tidak mengetahui apa yang sebenarnya mereka inginkan ketika bekerja. Apalagi ketika dipandang sinis ataupun dianggap rendah oleh orang lain. Kalau bukan karena butuh uang, mereka tidak mau bekerja sebagai *Cleaning service* ISS.

Lalu 14% mengatakan bahwa bekerja menjadi petugas *Cleaning service* ISS di Universitas "X" ini, kata mereka, cukup enak, karena para karyawan bisa menghargai mereka. Sikap karyawan dari bagian lagi atau pun dari bagian yang sama yang senantiasa ramah dan menghargai itu, membuat mereka besar hati. Mereka pun mengaku bahwa pekerjaan mereka itu menuntut semangat optimal, kerja maksimal. Semangat tetap tinggi dan kerja profesional meskipun gaji minimal. Untuk pekerjaan bersih-bersih gedung tersebut mereka dibayar Rp.25.000/hari. Para pekerja *Cleaning service* ISS ini berasal dari beragam latar belakang pendidikan. Ada tamatan SMP dan SMA. Mereka tidak mempermasalahkan latar belakang pendidikan, yang penting bisa kerja dan menerima upah. Akan tetapi beberapa orang mengakui bahwa pekerjaan ini sebenarnya sangat rendah dan mungkin tidak ada masa depannya.

Fenomena ini menggambarkan bahwa para *Cleaning service* ISS ini terkadang terjebak dengan kaum pekerja modern dengan menempatkan nilai-nilai ekonomis menjadi hal yang utama, bahkan terkadang mutlak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui spiritualitas kerja pada *Cleaning service* ISS Universitas "X" di Bandung. Bagaimana para *cleaning service* ISS tersebut mendeskripsikan pengalaman pribadinya yang dikaitkan dengan spiritualitas kerja seperti makna

dan tujuan para *Cleaning service* ISS ini. Serta penghayatan *Cleaning service* ISS terhadap teman sekerja dan organisasi ditempat mereka bekerja.

1.2 Identifikasi masalah

Bagaimana spiritualitas kerja pada *Cleaning service* ISS Universitas “X” di Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai spiritualitas kerja pada *Cleaning service* ISS Universitas “X” di Bandung.

1.3.2 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai spiritualitas kerja pada *Cleaning service* ISS Universitas “X” di Bandung melalui *inner life*, makna dan tujuan kerja dan penghayatan terhadap teman sekerja dan komunitas organisasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

- Meningkatkan pemahaman mahasiswa Psikologi terhadap permasalahan-permasalahan yang timbul dalam Psikologi Industri dan Organisasi, terutama mengenai spiritualitas kerja.

- Menambah informasi dan wawasan bagi mahasiswa psikologi yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai spiritualitas kerja dalam setting Psikologi Sosial serta Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi mengenai spiritualitas kerja pada *Cleaning service* ISS Universitas “X” di Bandung
- Memberikan bahan pertimbangan bagi organisasi-organisasi ataupun perusahaan mengenai spiritualitas kerja yang akan memberikan kontribusi bagi individu dan organisasi.

1.5 Kerangka Pemikiran

Seorang dewasa awal menurut **Santrock, 2002** adalah periode perkembangan yang dimulai usia 18 tahun dan berakhir pada usia 35 tahun. Tugas perkembangannya adalah masa pembentukan kemandirian pribadi dan ekonomi, masa perkembangan karir. Dalam karir dan pekerjaan, pada masa dewasa awal mereka memasuki tahapan seleksi, masuk kerja dan penyesuaian. Memasuki sebuah pekerjaan menandakan dimulainya peran dan tanggung jawab baru. Ketika individu memasuki sebuah pekerjaan untuk pertama kalinya, mereka mungkin dihadapkan pada masalah dan kondisi yang tidak mereka antisipasi sebelumnya. Transisi diperlukan ketika individu mencoba untuk menyesuaikan diri dengan peran yang baru. Memenuhi tuntutan karir dan menyesuaikan diri dengan peran yang baru adalah penting bagi individu dalam tahap perkembangan dewasa awal

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhi. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja.

Dalam dunia yang semakin keras persaingannya, cara-cara apapun boleh saja dilakukan oleh mereka untuk menghidupi diri. Bagi yang memiliki keahlian khusus dapat pekerjaan yang lebih menjanjikan. Namun bagi orang-orang yang terbatas secara financial dan kurang memiliki keahlian, pekerjaan apapun akan dikerjakan. Pada umumnya orang yang tidak memiliki pendidikan yang cukup tinggi akan memilih sebagai pekerja yang umum dan mengerjakan hal-hal yang sederhana seperti *Cleaning service*. Pekerjaan yang sederhana dan dapat dikerjakan oleh siapa saja ini menjadi salah satu pilihan bagi mereka yang membutuhkan uang namun tidak memiliki keahlian khusus ataupun pendidikan yang tinggi. Pada umumnya orang beranggapan, bahwa tujuan bekerja itu hanyalah untuk mencari uang, sehingga semakin besar gaji yang diberikan semakin tertariklah orang pada pekerjaan itu. Hal ini karena kebutuhan manusia akan makan, minum, pakaian dan rumah akan terpenuhi bila seseorang memiliki uang. Sehingga sebagian orang beranggapan bahwa uang adalah segala-galanya,

bila kita memiliki yang maka apa saja bisa kita miliki. Oleh karena itu, spiritualitas kerja pun mulai dikesampingkan.

Workplace spirituality adalah konsep baru dalam model manajemen dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi. Konsep ini pun sebenarnya telah digambarkan dalam konsep-konsep perilaku organisasi seperti *values*, *ethics*, dan sebagainya. Namun spiritualitas menggabungkan keseluruhan pembahasan tersebut secara holistik dan utuh. Istilah yang biasanya digunakan untuk menjelaskan konsep ini adalah *workplace spirituality*, *spirituality in the workplace*, *spirituality at work*, *spiritual workplace*, *spirit at work*, atau spiritualitas kerja. Istilah-istilah ini merujuk pada konsep yang sama, yaitu menerima manusia (karyawan) sebagai makhluk spiritual (*spiritual being*) dan organisasi atau tempat kerja harus memfasilitasi perkembangan dimensi spiritual ini sebagai bentuk penerimaan bahwa setiap karyawan adalah *human being* yang membutuhkan nilai dan makna. Istilah spiritualitas yang dimaksud merujuk pada sesuatu yang universal, yaitu *meaning*, *purpose*, dan *value*.

Robbins (2005) mendefinisikan *workplace spirituality* sebagai berikut, spiritualitas kerja mengakui bahwa orang memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang berarti yang terjadi dalam konteks masyarakat. Organisasi dapat mempromosikan budaya spiritual dan menyadari bahwa orang memiliki pikiran dan semangat, berusaha untuk menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka serta keinginan untuk berhubungan dengan manusia lain dan menjadi bagian dari masyarakat.

Menurut **Ashmos dan Duchon (2003)**, Spiritualitas dalam konteks kerja mengenai para pegawai yang memahami diri mereka sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan tumbuh kembang di tempat kerja. Hal ini menunjukkan adanya penghayatan akan tujuan yang ingin dicapai dan makna dalam kerja. Spiritualitas kerja memiliki tiga komponen : *inner life*, makna kerja, dan komunitas.

Inner life adalah menemukan kesempatan untuk mengekspresikan banyak aspek dalam diri individu tersebut, tidak hanya terbatas pada kemampuan dalam melaksanakan tugas fisik atau intelektual. *Cleaning service* ISS Universitas “X” didalam pekerjaannya dapat mengarahkan diri pada perkembangan *outer life* yang lebih bermakna dan produktif. *Inner life* terdiri atas kondisi komunitas, makna kerja, *inner life* yang merupakan pengharapan individu, kesadaran akan nilai-nilai personal, dan kepedulian terhadap spiritualitas. Kemudian *inner life* juga terdiri dari penghambat pertumbuhan spiritualitas, tanggung jawab personal, hubungan positif dengan orang lain, dan kontemplasi. Didalam kondisi komunitas *cleaning service* ISS Universitas “X” memandang tempat kerja sebagai tempat dimana *Cleaning service* mengalami tumbuh kembang personal, dihargai sebagaimana diri adanya, dan menghayati adanya kerja sama. *Cleaning service* ISS merasa dirinya sebagai orang yang memiliki semangat dalam kehidupan dan bersukacita terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Selain itu *cleaning service* pun memiliki *inner life* sebagai tempat untuk menumbuhkan dan mengembangkan spiritualitasnya seperti pengharapan individu, kesadaran akan nilai-nilai personal dan kepedulian terhadap spiritualitas ditempat kerja. Di tempat kerja, *Cleaning*

service ISS memiliki banyak harapan dalam hidup seperti keinginan untuk bekerja dengan sepenuh hati, menanti hari kerja, bersemangat karena pekerjaannya, merasakan bahwa apa yang dikerjakan oleh *Cleaning service* ISS merupakan pekerjaan yang dianggap penting dan memberikan makna. *Cleaning service* ISS pun merasakan adanya kaitan antara pekerjaan dengan komunitas ditempat kerjanya. Nilai spiritualitas *Cleaning service* ISS dapat terhambat karena *Cleaning service* ISS merasa bahwa pekerjaannya tidak bermakna dalam kehidupannya, tidak peduli mengenai spiritualitas kerja dan merasa bahwa dirinya tidak berarti ditempat kerja. *Inner life cleaning service* ISS pun mencakup mengenai tanggung jawab atas perkembangan dirinya sendiri dan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap perilakunya sehingga ketika individu bekerja mereka bertanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaannya dilakukan dan merasa bertanggung jawab ketika melakukan tugasnya. Hubungan positif dengan orang lain ini akan meningkatkan *inner life* karena *cleaning service* ISS merasa bahwa pekerjaannya memberikan pengalaman kerja yang berarti bagi orang lain dan sukacita yang di dapat di tempat kerja membuat *cleaning service* ISS menjadi saling peduli dan mendukung antar *cleaning service*. Selain itu pengekspresian *inner life* dapat dilakukan melalui doa atau pun meditasi, *cleaning service* ISS menganggap bahwa doa, meditasi dan refleksi menjadi bagian penting ketika mereka bekerja. *Inner life cleaning service* ISS yang ideal adalah individu mengakui adanya harapan dalam hidup, semangat dalam bekerja, mengetahui apa yang penting dalam kehidupannya, bersukacita atas pekerjaan yang didapat, menganggap dirinya orang yang memiliki spiritualitas dan peduli terhadap spiritualitas kerja, merasa

bagian dalam komunitas ditempat kerja dan memiliki tanggung jawab personal terhadap dirinya. Serta memiliki hubungan yang positif dengan orang lain.

Makna dan tujuan dalam pekerjaan adalah *cleaning service* merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaannya dan bersemangat dalam pekerjaannya, dapat menemukan makna dan tujuannya dalam pekerjaan yang ia kerjakan. Serta terdapat koneksi antara jiwa dan pekerjaannya. Makna dan tujuan kerja ini pun mengenai sikap responden terhadap fungsi unit kerja mereka. Makna dan tujuan kerja terdiri atas fungsi unit kerja dan nilai positif unit kerja. Dalam hal ini pekerja *Cleaning service* universitas "X" ingin terlibat dalam kerja yang memberikan makna dalam hidupnya dan mengarah pada pencarian makna dalam bekerja, serta penghayatan mengenai akan segala hal yang penting dalam bekerja, memberi semangat dan menyenangkan di tempat bekerjanya. *Cleaning service* ISS menikmati pekerjaannya, selalu berusaha untuk datang bekerja, merasakan adanya kaitan antara pekerjaannya dengan yang dianggap penting oleh individu. Komunitas unit kerja mendeskripsikan penghayatan *cleaning service* ISS berkaitan dengan unit kerja mereka sebagai sebetuk komunitas, yaitu tingkat dukungan dan kepedulian yang ditunjukkan oleh unit kerja. Unit kerja *Cleaning service* ISS peduli pada semangat tiap *cleaning servicenya* yang membuat mereka sendiri menjadi semangat karena pekerjaannya. Hal ini akan menambah kesadaran mengenai makna dan tujuan mereka bekerja. Selain itu unit kerja mendorong dan memberikan kesempatan pada *cleaning service* untuk mengembangkan bakat dan kemampuan seperti memberikan pelatihan atau pun reward achievement pada *Cleaning service* ISS yang berprestasi. Unit kerja *Cleaning service* ISS peduli

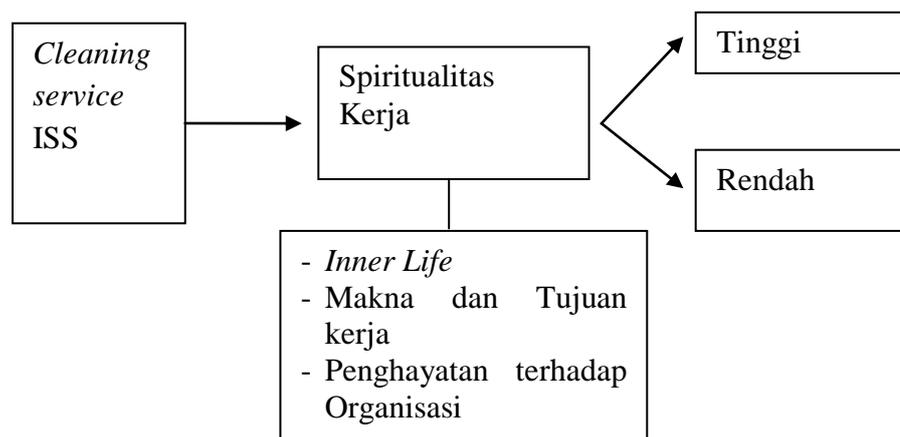
pada kekurangan komunitas sehingga *Cleaning service* ISS merasa dipedulikan. Nilai Positif Unit Kerja menggambarkan bagaimana *cleaning service* ISS mengidentifikasi nilai, tujuan, dan misi yang ada dalam unit kerja. *Cleaning service* ISS merasa terhubung dan optimis dengan misi unit kerjanya. Nilai positif terhadap unit kerja ini akan membuat *Cleaning service* ISS menjadi mengerti dan mengetahui makna dan tujuan mereka bekerja karena terdapat kaitan antara nilai-nilai yang dibuat ditempat kerja dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh *Cleaning service* ISS. Makna dan tujuan kerja *Cleaning service* ISS yang ideal adalah bila *Cleaning service* ISS mengetahui dan menyadari tujuan mengapa ia bekerja, penghayatan terhadap unit kerja yang positif akan meningkatkan kesadaran mengenai makna dan tujuan *Cleaning service*.

Penghayatan terhadap teman sekerja dan organisasi *Cleaning service* ISS Universitas "X" ini adalah merasa terhubung dengan pekerjaannya dan menganggap teman-teman sekerjanya memberi dorongan dalam bekerjanya. Penghayatan terhadap teman sekerja dan organisasi terdiri atas nilai positif organisasi, individu dan organisasi. Penghayatan bahwa diri adalah bagian dari sebuah komunitas menjadi elemen penting dalam perkembangan spiritual. Spiritualitas ditempat kerja pun terkait dengan organisasi dimana individu bekerja. Nilai yang positif terhadap organisasi ini akan mempengaruhi spiritualitas ditempat kerja. Nilai-nilai Organisasi merupakan persepsi *cleaning service* ISS dan sikap mereka terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi. Organisasi tempat *Cleaning service* ISS bekerja peduli tentang apa yang membuat individu semangat bekerja sebagai *Cleaning service*. *Cleaning service* merasa positif dan terkait

dengan tujuan organisasi. Selain itu organisasi pun peduli terhadap kesehatan *Cleaning servicenya*. Kepedulian yang diberikan organisasi pada *Cleaning service* akan mempengaruhi perkembangan spiritualitas di tempat kerja. Individu dan organisasi merupakan evaluasi yang dimiliki individu mengenai hubungannya dengan organisasi. *Cleaning service* merasa memiliki peran yang penting dalam organisasi. Organisasi ditempat *Cleaning service* bekerja dapat mendorong dan memberikan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri *Cleaning service*. Penghayatan terhadap teman sekerja dan organisasi yang ideal adalah *cleaning service* merasa menjadi bagian dari tempat kerja dan komunitas ditempat kerjanya.

Spiritualitas kerja yang tinggi adalah spiritualitas kerja yang memiliki *inner life* yang tinggi yaitu *cleaning service* ISS merasakan tempat kerja sebagai tempat yang ditinggali oleh manusia yang memiliki pikiran dan jiwa serta percaya bahwa perkembangan jiwa sama pentingnya serta mengakui spiritualitas kerja dalam dirinya, memiliki harapan-harapan, sadar akan nilai-nilai personalnya serta peduli pada spiritualitasnya. Serta terdapat mengenai sikap *cleaning service* ISS yang positif terhadap diri dan lingkungan kerja. *Cleaning service* ISS memiliki makna dan tujuan kerja yang tinggi yaitu memiliki sikap yang positif terhadap unit kerjanya dan yaitu individu merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaannya dan bersemangat dalam pekerjaannya. Selain itu penghayatan terhadap organisasi yang tinggi yaitu merasa terikat dan menjadi bagian dalam teman sekerja dan organisasi ditempat kerjanya.

Sedangkan spiritualitas kerja yang rendah adalah *Cleaning service* ISS kurang mengakui adanya *inner life* dalam diri yaitu individu kurang merasakan bahwa tempat kerja dapat mengembangkan dirinya dan tidak terdapat koneksi antara jiwa dan pekerjaan, individu kurang memiliki harapan-harapan dan kurang menyadari akan nilai-nilai personalnya serta kurang peduli pada spiritualitasnya. Serta *cleaning service* kurang memiliki sikap yang positif terhadap diri dan lingkungan kerja. *Cleaning service* memiliki makna dan tujuan kerja yang rendah yaitu kurang merasa bagian dalam unit kerja dan individu kurang merasakan makna dan tujuan dari pekerjaannya dan kurang bersemangat dalam pekerjaannya. Selain itu penghayatan terhadap organisasi yang rendah yaitu individu merasa tidak terikat dan merasa bukan menjadi bagian dalam teman sekerja dan organisasi ditempat kerjanya.



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, peneliti mempunyai asumsi bahwa :

1. *Cleaning service* ISS yang memiliki *inner life* maka ia akan mengakui spiritualitas kerja dalam dirinya, memiliki harapan-harapan, sadar akan nilai-nilai personalnya serta peduli pada spiritualitasnya, hubungan yang positif dengan orang lain dan memiliki tanggung jawab personal terhadap dirinya sendiri.
2. *Cleaning service* ISS yang memiliki makna dan tujuan kerja maka ia akan dapat menemukan makna dan tujuannya dalam pekerjaan yang ia kerjakan. Serta terdapat koneksi antara jiwa dan pekerjaannya dan memiliki sikap yang positif terhadap unit kerja dan fungsi unit kerjanya.
3. *Cleaning service* ISS yang memiliki penghayatan terhadap teman sekerja dan organisasi maka ia akan merasa terikat dan menjadi bagian dalam teman sekerja dan organisasi ditempat kerjanya.