

APAKAH *SPIRITUAL LEADERSHIP* MENYEBABKAN *HAPPINESS AT WORK* PADA KARYAWAN BANK BUMN?

Raidah Sitti Suciani¹, Dita Oki Berlyanti², Wiwik Robiatul Adawiyah³

^{1,2,3}Universitas Trisakti, Jakarta

¹E-mail: raidahsittis@gmail.com

Received: 02 Desember 2022; Accepted: 05 Januari 2023; Published: 01 April 2022

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Spiritual Leadership*, *Transformational Leadership*, terhadap *Happiness at Work*. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan 61 karyawan Bank Persero Cibinong, Kabupaten Bogor. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik uji instrumen menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* dan *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Happiness at Work*. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah diharapkan para pemimpin di organisasi menerapkan *Spiritual Leadership*, agar para karyawan menjadi lebih bahagia di tempat kerja.

Abstrak

This study aims to analyze the influence of Spiritual Leadership, Transformational Leadership, on Happiness at Work. The sampling method used was purposive sampling with 61 employees of Bank Persero Cibinong, Bogor Regency. The data analysis technique in this study used a test technique instrument using multiple linear regression. The results of this study indicate that Spiritual Leadership and Transformational Leadership have a positive effect on Happiness at Work. The managerial implications of this research are that leaders in organizations apply Spiritual Leadership, so that employees are happier at work

Kata kunci: *Spiritual Leadership, Transformational Leadership, Happiness at Work*

1. PENDAHULUAN

Di era digitalisasi seperti saat ini, setiap industri dituntut untuk memaksimalkan pemanfaatan teknologi. Industri perbankan menjadi salah satu yang mengalami digitalisasi, akibatnya jumlah kantor cabang perbankan semakin menyusut. Porsi transaksi perbankan secara fisik melalui cabang semakin menurun selama beberapa tahun terakhir. Oleh karena itu, banyak bank mulai menutup cabang yang dinilai sudah tidak efisien dengan tujuan menekan biaya operasional. Hal itu berdampak pada jumlah karyawan semakin berkurang, namun justru beban kerja meningkat. Meski begitu, sumber daya manusia tetap menjadi aspek utama yang tidak dapat dihilangkan. Perusahaan masih berlomba-lomba mendapatkan karyawan

terbaik untuk mencapai tujuannya, oleh sebab itu, penting untuk selalu memerhatikan karyawan agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaan serta mewujudkan tujuan perusahaan. Perbankan merupakan sektor jasa yang melakukan interaksi langsung dengan konsumen, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah *Happiness at Work*. *Happiness at Work* telah mendapat perhatian yang semakin tinggi dari para peneliti dan akademisi HRD, serta diakui sebagai salah satu bidang kesejahteraan karyawan yang paling banyak diteliti (Salas-Vallina & Alegre, 2018). Terlepas dari peningkatan minat pada kesejahteraan di tempat kerja, kebahagiaan merupakan keadaan mendasar yang ingin dicapai kebanyakan orang dalam hidup mereka (Salas-Vallina

et al., 2017). Sejalan dengan itu, industri perbankan merupakan satu dari banyak sektor jasa yang harus menciptakan *Happiness at Work*.

Happiness at Work dianggap sebagai konsep tingkat tinggi, mengacu pada perasaan senang dalam pekerjaan itu sendiri, karakteristiknya, dan organisasi secara keseluruhan (Fisher, 2010). *Spiritual Leadership* membantu menumbuhkan budaya komitmen yang membantu mewujudkan tujuan kinerja organisasi. Dalam kata lain, *Spiritual Leadership* meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memastikan bahwa makna pekerjaan mengarah pada motivasi intrinsik (Palmer Fry et al., 2017). *Spiritual Leadership* sebagai teori kepemimpinan yang berlandaskan nilai telah berhasil menyikapi aspek kebahagiaan karyawan. Faktor *Spiritual Leadership* termasuk perhatian yang tulus, visi, harapan/kepercayaan, cinta tanpa pamrih memilih pengaruh positif pada kebahagiaan karyawan (Gavin & Mason, 2004). *Transformational Leadership* mendorong bawahan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan meningkatkan motivasi intrinsik bawahan (Dvir et al., 2002). *Transformational Leadership* meningkatkan keterlibatan, kepuasan, dan komitmen terhadap organisasi, selain kepuasan kerja itu sendiri, yang mengarah konstruk tingkat tinggi, yaitu *Happiness at Work* (Salas-Vallina et al., 2017).

Dapat diketahui di Indonesia terdapat empat kelompok bank umum konvensional, yaitu Bank Persero, Bank Pembangunan Daerah, Bank Swasta Nasional, dan Kantor Cabang Bank Asing. Tabel di atas menunjukkan bahwa unit yang paling banyak dan stabil adalah Bank Umum Konvensional – Bank Persero, dengan jumlah kantor bank sebanyak 17.622 unit pada tahun 2019, kemudian turun menjadi 17.307 unit pada tahun 2020 dan mengalami peningkatan menjadi sebanyak 18.166 unit pada tahun

2021. Di Indonesia, terdapat empat bank Persero, yakni PT Bank Mandiri Tbk (BMRI), PT Bank Rakyat Indonesia Tbk (BBRI), PT Bank Negara Indonesia Tbk (BBNI), dan PT Bank Tabungan Negara Tbk (BBTN).

Penelitian ini meneliti variabel-variabel yang dapat memengaruhi *Happiness at Work*, yaitu *Spiritual Leadership*, dan *Transformational Leadership* yang dilakukan di sektor keuangan, yaitu industri perbankan dalam kelompok Bank Umum Konvensional di Cibinong, Kabupaten Bogor. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji *Spiritual Leadership*, *Transformational Leadership*, terhadap *Happiness at Work* pada karyawan bank Persero Cibinong, Kabupaten Bogor.

Spiritual Leadership. *Spiritual Leadership* merupakan sebuah gaya kepemimpinan dengan kombinasi dari sikap, perilaku, dan keyakinan dengan tujuan untuk memotivasi diri sendiri atau karyawan melalui spiritual (Fry, 2003; Yang et al., 2017; Zou et al., 2020). *Spiritual Leadership* sebagai teori kepemimpinan yang berlandaskan nilai telah berhasil menyikapi aspek kebahagiaan karyawan. Faktor *Spiritual Leadership* termasuk perhatian yang tulus, visi, harapan/kepercayaan, cinta tanpa pamrih memilih pengaruh positif pada kebahagiaan karyawan (Gavin & Mason, 2004).

Transformational Leadership. *Transformational Leadership* merupakan perilaku kepemimpinan untuk memotivasi bawahan untuk tampil lebih baik dari yang diharapkan dengan menggunakan saluran komunikasi efektif untuk menyampaikan ide-ide, bertindak sebagai panutan, serta perilaku pemimpin yang mendorong kecerdasan, rasionalitas, dan penyelesaian masalah melalui inspirasi. (Dvir et al., 2002; Mio et al., 2005; Pieterse et al., 2010; Sosik, 2005). *Transformational Leadership* meningkatkan keterlibatan, kepuasan,

dan komitmen terhadap organisasi, selain kepuasan kerja itu sendiri, yang mengarah konstruk tingkat tinggi, yaitu *Happiness at Work* (Salas-Vallina et al., 2017).

Happiness at Work. *Happiness at Work* adalah jumlah emosi yang digunakan di tempat kerja, baik emosi positif seperti perasaan menyenangkan dan afirmatif, serta kepuasan hidup ataupun emosi negatif, dilihat berdasarkan emosi juga suasana hati karyawan (Daniels, 2000; Diener, 1984; Uchida & Kitayama, 2009).

Menurut penelitian (Fisher, 2010), *Happiness at Work* diklasifikasikan memiliki tiga dimensi, yaitu :

1. *Engagement*

Rasa motivasi dan energi yang unik dan mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dan antusias ketika bekerja. Menurut (Schaufeli et al., 2002), *engagement* dibagi menjadi tiga, yaitu :

- 1) *Vigor*, energi tinggi, dan ketahanan mental karyawan dalam bekerja mau berusaha keras saat menghadapi masalah atau hambatan.
- 2) *Dedication*, rasa penting, inspirasi, kebanggaan, dan antusiasme terhadap tantangan.
- 3) *Absorption*, kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi dan larut dalam pekerjaannya hingga merasa waktu berjalan terlalu cepat.

2. *Job Satisfaction*

Job satisfaction merupakan emosi positif yang diperoleh dari pengalaman kerja atau penilaian yang baik (Spector, 1985)

3. *Affective Organizational Commitment*

Didefinisikan sebagai hubungan emosional yang melibatkan organisasi untuk berusaha mencapai tujuannya dan keinginan untuk tetap terlibat dengan organisasi (N. Allen & J. Meyer, 1990)

Penelitian yang dilakukan (Zavvareh & Samangoeei, 2013), di Iran dengan responden karyawan yang

bekerja di universitas, menyatakan bahwa *Happiness at Work* memiliki beberapa korelasi positif signifikan dengan *Spiritual Leadership*. Selain itu, penelitian dilakukan (Zou et al., 2020) di Cina dengan responden perawat yang terdaftar dari lima rumah sakit umum, mengatakan *Spiritual Leadership* secara positif terkait dengan kesejahteraan subjektif (yang mirip dengan *Happiness at Work*). Ada pun penelitian lain yang dilakukan (Srivastava et al., 2022) mengumpulkan data dari karyawan milik sektor jasa di India Utara, menunjukkan dukungan yang cukup mengenai hubungan positif *Spiritual Leadership* dengan *Happiness at Work*.

Penelitian yang dilakukan (Setiawan et al., 2020) dengan responden karyawan yang bekerja di bisnis *start-up* dalam bidang *Food & Beverage* di Indonesia, menyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Happiness at Work*, namun pengaruhnya tidak signifikan. Selain itu para peneliti lain (Turner et al., 2002) melakukan penelitian dengan responden pimpinan dan bawahan dari satu organisasi di Kanada dan dua organisasi di Inggris, mengamati bahwa *Transformational Leadership* dan bentuk kepemimpinan lainnya memiliki potensi besar untuk berkontribusi secara signifikan dengan kebahagiaan dan kesejahteraan individu. Penelitian (Salas-Vallina et al., 2017) mengumpulkan data dari staff medis yang bekerja dalam unit alergi di rumah sakit umum Spanyol, menunjukkan bahwa *Happiness at Work* dapat diukur menggunakan skala pengukuran baru yang diusulkan, dan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Happiness at Work*.

2. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survei pada

karyawan bank Persero Cibinong, Kabupaten Bogor. Pengujian pada penelitian ini menggunakan *hypothesis testing* yang menjadi dugaan sementara yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Unit analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah individu dari karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan cara *cross sectional* karena data yang diambil pada kurun waktu yang telah ditentukan dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Spiritual Leadership*, *Transformational Leadership*, terhadap *Happiness at Work* pada karyawan Bank Persero Cibinong, Kabupaten Bogor.

Nilai *standardize factor loading* ≥ 0.70 dimana seluruh pernyataan dianggap valid sehingga dapat dilanjutkan ke proses penelitian selanjutnya. Hasil *cronbach's alpha* yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas karena lebih besar yaitu $\geq 0,60$ dimana seluruh kuesioner pada variabel tersebut dinyatakan layak digunakan atau *reliable* karena lebih besar dari ketentuan yang ada.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun karakteristik dari responden karyawan Bank Persero Cibinong, Kabupaten Bogor dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Demografi	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	24	39.3
Perempuan	37	60.7
Total	61	100
Usia		
≤ 20 tahun (Gen Z)	3	4.9

21 – 41 tahun (Gen Y)	49	80.3
42 – 57 tahun (Gen X)	8	13.1
58 – 76 tahun (Baby Boomers)	1	1.6
Total	61	100

Tingkat Pendidikan

Pendidikan Tinggi	56	91.8
Non - Gelar	5	8.2
Total	61	100

Masa Kerja

Di bawah 1 tahun	10	16.4
1 – 3 tahun	13	21.3
3 – 5 tahun	13	21.3
5 – 10 tahun	16	26.2
≥ 10 tahun	9	14.8
Total	61	100

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 60.7%, berusia 21 tahun sampai dengan 41 tahun (Gen Y) sebanyak 49 orang dengan persentase sebesar 80.3%, tingkat pendidikan yaitu pendidikan tinggi sebanyak 56 orang dengan persentase sebesar 91.8%, dan masa kerja 5 sampai 10 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 26.2%.

Adapun hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	β	Sig.	Keputusan
<i>Happiness at Work</i> \leftarrow	.382	.000	H_a didukung

<i>Spiritual Leadership</i>			
<i>Happiness at Work</i> ← <i>Transformational Leadership</i>	.199	.002	H _a didukung

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25

Dari hasil uji hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Happiness at Work* dengan nilai signifikansi sebesar $.000 \leq 0.05$ yang menunjukkan bahwa H₀ ditolak, H_a didukung dengan nilai (β) sebesar .382. Hal ini menggambarkan bahwa Bank Persero Cibinong, Kabupaten Bogor menerapkan *Spiritual Leadership* sehingga karyawan merasakan *Happiness at Work*. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Srivastava et al., 2022) mengumpulkan data dari karyawan milik sektor jasa di India Utara, menunjukkan dukungan yang cukup mengenai hubungan positif *Spiritual Leadership* dengan *Happiness at Work*.

Dari hasil uji hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Happiness at Work* dengan nilai signifikansi sebesar $.002 \leq 0.05$ yang menunjukkan bahwa H₀ ditolak, H_a didukung dengan nilai (β) sebesar .199. Hal ini menggambarkan bahwa Bank Persero Cibinong, Kabupaten Bogor telah menerapkan *Transformational Leadership* yang menyebabkan karyawan merasa bahagia ketika berada di tempat kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Salas-Vallina et al., 2017) dengan mengumpulkan data dari staff medis yang bekerja dalam unit alergi di rumah sakit umum Spanyol, menunjukkan bahwa *Happiness at Work* dapat diukur menggunakan skala pengukuran baru yang diusulkan, dan bahwa *Transformational Leadership*

berpengaruh positif terhadap *Happiness at Work*.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Spiritual Leadership*, *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Happiness at Work*. Pengaruh terbesar dari penelitian ini terdapat pada *Spiritual Leadership* terhadap *Happiness at Work*, di mana menunjukkan bahwa Bank Persero Cibinong, Kabupaten Bogor telah menerapkan jenis kepemimpinan spiritual yang memiliki tiga dimensi, yaitu visi, harapan atau keyakinan, dan cinta altruistik sehingga meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Sedangkan pengaruh terkecil dari penelitian ini terdapat pada *Transformational Leadership* terhadap *Happiness at Work* di mana para pemimpin Bank Persero Cibinong, Kabupaten Bogor kurang menerapkan jenis kepemimpinan transformasional sehingga memengaruhi tingkat kebahagiaan karyawan ketika berada di tempat kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan yang dapat diterapkan oleh Bank Persero Cibinong, Kabupaten Bogor. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah diharapkan para pemimpin di organisasi dapat menerapkan *Spiritual Leadership* agar para karyawan menjadi lebih merasakan *Happiness at Work*. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan tidak hanya pada sektor perbankan, melainkan dapat dilakukan pada sektor lain seperti pendidikan, konstruksi, perhotelan dan yang lainnya dan diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *Happiness at Work* seperti *Inspirational Leadership*.

5. REFERENSI

- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275–294. <https://doi.org/10.1177/a010564>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 45(4), 735–744. <https://doi.org/10.2307/3069307>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4 SPEC.ISS.), 379–392. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.005>
- Mio, J. S., Riggio, R. E., Levin, S., & Reese, R. (2005). Presidential leadership and charisma: The effects of metaphor. *Leadership Quarterly*, 16(2), 287–294. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.01.005>
- N. Allen, & J. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Palmer Fry, B., Agarwala, M., Atkinson, G., Clements, T., Homewood, K., Mourato, S., Rowcliffe, J. M., Wallace, G., & Milner-Gulland, E. J. (2017). Monitoring local well-being in environmental interventions: A consideration of practical trade-offs. *Oryx*, 51(1), 68–76. <https://doi.org/10.1017/S003060531500112X>
- Pieterse, A. N., Knippenberg, D. van, Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management and Organization*, 27(3), 460–480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Salas-Vallina, A., López-Cabrales, Á., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46(2), 314–338. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2015-0186>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Setiawan, R., Eliyana, A., Suryani, T., & Handojo, A. (2020). Maximizing happiness at work: The best practices of transformational leadership at food and beverage

- start-up business in Indonesia. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 1265–1271. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.12.186>
- Sosik, J. J. (2005). The role of personal values in the charismatic leadership of corporate managers: A model and preliminary field study. *Leadership Quarterly*, 16(2), 221–244. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.01.002>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Srivastava, S., Mendiratta, A., Pankaj, P., Misra, R., & Mendiratta, R. (2022). Happiness at work through spiritual leadership: a self-determination perspective. *Employee Relations*, 44(4), 972–992. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2021-0342>
- Turner, N., Barling, J., Epitropaki, O., Butcher, V., & Milner, C. (2002). Transformational leadership and moral reasoning. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 304–311. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.304>
- Uchida, Y., & Kitayama, S. (2009). Happiness and Unhappiness in East and West: Themes and Variations. *Emotion*, 9(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0015634>
- Yang, F., Liu, J., Wang, Z., & Zhang, Y. (2017). Feeling Energized: A Multilevel Model of Spiritual Leadership, Leader Integrity, Relational Energy, and Job Performance. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 983–997. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3713-1>
- Zavvareh, F. B., & Samangoei, B. (2013). An Investigation on Effects of Spiritual Leadership towards Employee's Happiness Using Structural Equation Modeling. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i8/150>
- Zou, W., Zeng, Y., Peng, Q., Xin, Y., Chen, J., & Houghton, J. D. (2020). The influence of spiritual leadership on the subjective well-being of Chinese registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(6), 1432–1442. <https://doi.org/10.1111/jonm.13106>