

## ABSTRAK

Penelitian ini menggali hubungan spiritual di tempat kerja sebagai anteseden kepemimpinan etis, satu hal yang tidak banyak dilakukan penelitian sebelumnya. Spiritualitas di tempat kerja sebagai identitas sosial yang terbangun dari interaksi antar anggota organisasi, pada akhirnya diharapkan mampu melebur menjadi identitas pribadi pemimpin yang mengaitkan seluruh anggota organisasi dalam lingkup pekerjaan yang bermakna. Proses ini dijelaskan dalam teori identitas sosial. Identitas pribadi pemimpin tersebut selanjutnya berkembang melalui proses moral kognitif Kohlberg dan dijelaskan oleh teori *virtue ethics*. Mekanisme pengembangan nilai spiritualitas di tempat kerja menjadi tindakan etis pemimpin ditekankan dalam konsep etika personal. Etika personal adalah mekanisme pemediasi pada spiritualitas di tempat kerja dalam memengaruhi kepemimpinan etis.

Tujuan penelitian pada kepemimpinan etis ini salah satunya adalah menghindarkan peneliti pada kesalahan atribusi yang seringkali terjadi sehingga pengaruh kontekstual juga harus dideteksi untuk menciptakan sebuah gambaran kepemimpinan etis yang realistis. Teori disonansi kognitif digunakan dalam menjelaskan sejauhmana pemimpin mengalami kondisi dilematik saat harus memutuskan kecenderungan bertahan pada batasan etika atau pada tekanan untuk mencapai hasil sebagai faktor pemoderasi.

Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 143 paket terdiri dari 143 pemimpin dan 745 anggota 15 organisasi. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden di berbagai wilayah Indonesia. Kuesioner spiritualitas di tempat kerja, etika personal dan tekanan untuk mencapai hasil diisi oleh pemimpin. Kuesioner kepemimpinan etis diisi oleh anggota organisasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis proses bersyarat dengan program PROCESS 3.3 pada panel mediasi moderasian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan pada kepemimpinan etis. Etika personal tidak mampu menjelaskan pemediasian mekanisme spiritualitas di tempat kerja pada kepemimpinan etis. Tekanan untuk mencapai hasil menunjukkan perannya dalam memoderasi pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja pada kepemimpinan etis melalui etika personal. Pada tekanan untuk mencapai hasil tinggi ditemukan melemahnya pengaruh tidak langsung antara spiritualitas di tempat kerja pada kepemimpinan etis, begitu pula sebaliknya. Etika personal yang tidak muncul pada efek mediasi justru teraktivasi saat tekanan untuk mencapai hasil tinggi terjadi.

**Kata kunci:** kepemimpinan etis, spiritualitas di tempat kerja, etika personal, tekanan untuk mencapai hasil, teori identitas sosial, teori *virtue ethics*, teori disonansi kognitif, analisis mediasi moderasian.

## ***ABSTRACT***

This research investigates spiritual relationship in a workplace as an antecedent of an ethical leadership; a phenomenon that not many researches have done before. Spirituality in the workplace as a social identity that is built from interaction among members of an organization is ultimately expected to be able to unify into personal identity of a leader who links all members of the organization in a meaningful scope of work. This process is explained in social identity theory. The personal identity a leader is further developed through Kohlberg's cognitive moral process and is explained by virtue ethics theory. The developing mechanism of spirituality values into ethical actions of a leader in the workplace is emphasized in the concept of personal ethics. Personal ethics is a mediating mechanism for spirituality in the workplace in influencing ethical leadership.

One of the objectives of this research on ethical leadership was to avoid researcher from attribution errors that often occur so that contextual influences must also be detected to create a realistic picture of ethical leadership. Cognitive dissonance theory was used in explaining the extent to which leaders experiencing dilemmatic states when deciding a tendency to persevere on ethical boundaries or under pressure to achieve results as a moderating factor.

This study used a sample of 143 packages consisting of 143 leaders and 745 members from 15 organizations. The survey was conducted by distributing questionnaires to respondents in various regions of Indonesia. Spirituality questionnaires at work, personal ethics, and pressure to achieve results were filled out by leaders. The ethical leadership questionnaire was filled out by members of the organizations. Hypothesis testing used conditional process analysis with the PROCESS 3.3 program in the moderation mediation panel.

The results showed that spirituality in the workplace had a significantly positive effect on ethical leadership. Personal ethics could not explain the mediating mechanism of spirituality in the workplace on ethical leadership. Pressure to achieve results showed its role in moderating the indirect influence of spirituality in the workplace on ethical leadership through personal ethics. Under pressure to achieve high results showed that the indirect influence between spirituality in the workplace and the ethical leadership was weakened, and vice versa. Personal ethics that did not appear on the mediating effect were activated when pressure to achieve high results occurred.

**Keywords:** ethical leadership, spirituality in the workplace, personal ethics, pressure to achieve results, social identity theory, virtue ethics theory, cognitive dissonance theory, moderating mediation analysis.