

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini, persaingan perusahaan semakin ketat, tidak hanya terjadi di dalam negeri tetapi saat ini sudah merambah ke luar negeri. Menghadapi situasi tersebut perusahaan harus mulai menentukan strategi dan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia. Pengelolaan Sumber Daya Manusia saat ini bukan merupakan sebuah pilihan apabila perusahaan ingin bertahan di persaingan saat ini dan kedepannya. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja Sumber Daya Manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Pada dasarnya organisasi yang baik yaitu organisasi yang semakin tinggi tingkat efektifitasnya dalam upaya organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, bagaimanapun bentuknya, apapun strateginya, dalam bidang apapun ia bergerak (Siagian, 2012). Selain itu perusahaan harus menjadikan dirinya sebagai organisasi fungsional. Di dalam organisasi fungsional dibutuhkan kinerja tim untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Saat ini banyak perusahaan besar yang mengembangkan kinerja tim di dalam perusahaan dimana kerja tim menjadi kunci keberhasilan bertahan dan berkembang untuk sebuah perusahaan. Tim dibentuk untuk menjalankan strategi-strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan tujuan dapat tercapai dengan hasil yang maksimal. Selain itu agar tim mencapai hasil yang memuaskan dan untuk

menciptakan kerja sama yang baik diantara anggota tim, maka sebuah organisasi harus memaksimalkan kinerja tim yang baik sehingga membentuk efektivitas tim di dalam perusahaan. Efektivitas tim dapat terjadi apabila antar anggota tim saling menghargai, memahami perbedaan masing-masing, fokus pada tujuan yang jelas, dan memahami peran, serta bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang ada. Efektivitas Tim ditentukan oleh beberapa faktor. Tim kerja yang efektif memiliki rasa percaya diri dalam diri mereka karena mereka memiliki keyakinan mereka akan berhasil. Efektivitas tim dapat dinilai melalui produktivitas tim kerja, tingkat kepuasan atasan dan kinerja tim.

Dalam mencapai hasil kinerja karyawan, seperti komitmen organisasi, perilaku karyawan organisasional, dan kesejahteraan karyawan dapat dipengaruhi dari gaya kepemimpinan spiritual dalam perusahaan. (Yang et al 2018), Maka dari itu agar kinerja tim yang ada di dalam perusahaan meningkat dan berjalan dengan efektif atau maksimal maka dibutuhkan seorang pemimpin perusahaan yang bisa melakukan pembinaan dengan tepat terhadap karyawannya. Menurut Gary Yukl (2010) mengatakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain agar dapat memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan perusahaannya. Memasuki melinium baru, dunia bisnis dihadapkan dengan krisis kepemimpinan terutama untuk memenuhi kebutuhan kepemimpinan yang efektif, cakap, jujur dan memiliki integritas. Salah satu model kepemimpinan yang menjadi perhatian dekade pertama abad 21 khusus dibidang organisasi dan manajemen adalah kepemimpinan spiritual. Pendapat beberapa ahli tentang kepemimpinan spiritual dapat dijadikan acuan dan

patokan bahwa topik ini cukup mendapat perhatian dalam kajian akademik. Sesungguhnya, kepemimpinan spiritual tidak serta merta muncul tiba-tiba dalam ranah teori dan praktis, tetapi diawali dulu dengan wacana kemudian secara praktis diterapkan di tempat kerja dengan istilah workplace spiritual (Ohmann, 1970 dalam Bouman, 2004).

Pendekatan Kepemimpinan Spiritual di tempat kerja muncul pada akhir tahun 1990-an dan awal tahun 2000-an sebagai reaksi atas rendahnya keamanan kerja dan terjadi kehilangan pekerjaan dari karyawan, juga disebabkan oleh faktor-faktor lain (Darling & Chalofsky, 2004). Karena itu, spiritualitas di tempat kerja dapat dilihat sebagai suatu bentuk dan peluang untuk menumbuhkan kepribadian dan memberikan sumbangsih yang cukup bermakna bagi komunitas. Wujud dari spiritualitas di tempat kerja dapat dilihat pada individu yang menjalankan hidup, tugas dan pekerjaannya di tempat kerja dengan nilai-nilai yang sepenuhnya diyakini. Bentuk lain dari implementasi spiritualitas di tempat kerja tercermin pada terwujudnya struktur organisasi yang mengakomodir dan memberikan dukungan bagi pertumbuhan spiritual dari karyawan (Bouman, 2004).

Beberapa pakar manajemen menekankan pentingnya *meaningfulness* ini di era digital ini, karena semua situasi kerja yang dahulu menentukan kepuasan kerja sekarang dengan mudah bisa didapatkan karyawan. Tinggal apa yang sebenarnya menjadikan daya tarik karyawan untuk tetap bekerja inilah yang menjadi tantangan berat. Menurut para ahli, dalam jangka panjang pun hasilnya akan berbeda. Bahagia dalam bekerja berarti mendapatkan kesenangan, menghindari ketidaknyamanan sekuat mungkin. Sementara pekerjaan yang bermakna bisa jadi menuntut kita untuk

berinovasi. Belum lagi tuntutan kemampuan bekerja dengan para *stakeholder* serta kesamaan pandangan dan kontribusi dalam bentuk apapun pada situasi kerja yang lebih luas daripada sekedar untuk kepentingan sendiri. Banyak riset menunjukkan bahwa untuk mendapatkan makna dalam pekerjaan ini akan menimbulkan perasaan positif dan pencapaian sasaran jangka panjang yang lebih baik. Banyak dari milenial sekarang yang meninggalkan kenyamanan korporasi dan berjuang dengan perusahaan *start up* demi pemenuhan makna kerja ini.

Beberapa orang menghabiskan sebagian besar waktu mereka di tempat kerja, pekerjaan meletakkan fondasi utama untuk identitas, tujuan, dan rasa memiliki (Michaelson, Pratt, Grant, & Dunn, 2014). Pekerjaan yang bermakna telah diidentifikasi sebagai fitur paling penting yang dicari orang dalam suatu pekerjaan (Cascio, 2000, dalam Michaelson et al., 2014). Ketika karyawan merasa apa yang mereka lakukan di tempat kerja berarti, mereka cenderung menemukan pekerjaan mereka penting, berharga, dan menarik. Sebaliknya, ketika karyawan menemukan pekerjaan mereka tidak berarti, mereka akan menganggap pekerjaan mereka sebagai hal yang sepele, tidak berharga, dan membosankan. Perbedaan ini membantu untuk memahami mengapa beberapa karyawan menunjukkan keterlibatan tinggi di tempat kerja, sedangkan yang lain tidak dapat sepenuhnya terlibat di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa makna kerja bermanfaat bagi karyawan dan organisasi. (Hackman & Oldham, 1976)

Mengenai dampak dari iklim kebermaknaan Yang Fu et al (2018) berpendapat bahwa dengan iklim kebermaknaan yang tinggi, anggota tim akan lebih berbakti untuk bekerja, meningkatkan keefektifan tim.

Jadi, Yang Fu et al (2018) mengusulkan bahwa kepemimpinan spiritual meningkatkan efektivitas tim melalui iklim kebermaknaan. Yang Fu et al (2018) fokus pada dua kriteria yang paling penting dari efektivitas tim: (a) kinerja tim, yaitu sejauh mana tim menyelesaikan tugasnya (Motowidlo, 2003) dan (b) *organizational citizenship behavior* (OCB tim), yang mencerminkan perilaku kebijaksanaan tingkat tim yang tidak diperlukan secara formal tetapi diperlukan untuk fungsi tim yang efektif (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006).

Objek dari penelitian ini adalah Rumah Sakit Panti Rapih yang berada di Yogyakarta. RS Panti Rapih berdiri sejak tahun 1929 sebagai perwujudan semangat cinta kasih kepada sesama yang menderita dan dikelola oleh Yayasan Panti Rapih yang bekerjasama dengan suster-suster cinta kasih St. Carolus Boromeus. Sasaran utama adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna yang sebaik mungkin dengan biaya terjangkau. Motto dari RS Panti Rapih adalah "Sahabat Untuk Hidup Sehat". Dengan motto ini, RS Panti Rapih menyadari sepenuhnya bahwa pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan) yang diselenggarakan merupakan bagian dari doa permohonan para pasien dan keluarganya untuk memohon kesembuhan jiwa dan atau raga dari Allah sendiri yang sesungguhnya berkuasa atas kesehatan dan kehidupan manusia ciptaan-Nya. RS Panti Rapih memandang karyawan sebagai mitra karya dengan memberdayakan mereka untuk mendukung kualitas kerja demi kepuasan pasien dan keluarganya, dan dengan mewajibkan diri menyelenggarakan kesejahteraan karyawan secara terbuka, proporsional, adil dan merata sesuai dengan perkembangan dan kemampuan.

Sesuai latar belakang RS Panti Rapih yang menerapkan beberapa dimensi spiritual didalam berbagai aspek untuk memajukan rumah sakit tersebut, dan memiliki spiritual yang cukup terlihat, dari kebiasaan para karyawan Rumah Sakit, dan juga penerapan ICARE (Integrity, Compassion, Assurance, Respect, Embrace Innovation) dalam artian melaksanakan tugas didasari konsistensi tindakan, nilai-nilai profesi, secara jujur dan tanggung jawab dengan sepenuh hati, demi kepentingan organisasi, maka dalam hal ini peneliti memilih perawat RS Panti Rapih Yogyakarta sebagai objek penelitian. Penelitian di lakukan di bangsal Carolus 2, Lukas 3. Subjek penelitian ini di lakukan pada perawat karena perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005). Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40 –60 % (Swansburg, 2000 dalam Suroso, 2011).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, maka dapat diuraikan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap efektivitas tim di RS Panti Rapih Yogyakarta?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap iklim kebermaknaan di RS Panti Rapih Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh iklim kebermaknaan berpengaruh terhadap efektivitas tim di RS Panti Rapih Yogyakarta?
4. Bagaimana peran mediasi iklim kebermaknaan pada pengaruh antara kepemimpinan spiritual terhadap efektivitas tim di RS Panti Rapih Yogyakarta?

1.3. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dibahas tidak terlalu meluas, maka penulis menetapkan batasan-batasan penelitian. Responden yang akan dituju merupakan perawat Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Selanjutnya, penulis membuat batasan variabel yang akan diteliti dalam penelitian:

1. Efektivitas tim

Menurut Piccoli, et al (dalam Mahembe, et al, 2014) efektivitas tim memiliki implikasi yang signifikan pada hasil yang dikerjakan oleh anggota tim. Anggota tim perlu untuk menghasilkan output berkualitas tinggi dan memiliki pengalaman yang mendukung kinerja.

2. Iklim kebermaknaan

Kebermaknaan pekerjaan yang dialami didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan mengalami pekerjaan sebagai pekerjaan yang secara umum bermakna dan berharga (Hackman & Oldham, 1976).

3. Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual merupakan sebuah nilai, sikap, dan perilaku pemimpin yang diperlukan dalam upaya memotivasi diri sendiri maupun orang lain melalui *calling* (perasaan memiliki makna) dan *membership* (perasaan dihargai dan dimengerti) sehingga terbentuk perasaan sejahtera secara spiritual (Louis W. Fry, 2005). *Spiritual Leadership Theory* adalah suatu model kepemimpinan yang menggunakan model motivasi intrinsik dengan menggabungkan adanya visi (*vision*), harapan/keyakinan (*hope/faith*), dan nilai altruisme (*altruistic love*).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap efektivitas tim di RS Panti Rapih Yogyakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap iklim kebermaknaan di RS Panti Rapih Yogyakarta.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim kebermaknaan terhadap efektivitas tim di RS Panti Rapih Yogyakarta.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi iklim kebermaknaan pada pengaruh antara kepemimpinan spiritual dan efektivitas tim RS Panti Rapih Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian :

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baik secara teoritis atau praktis:

1. Manfaat praktis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat dijaikan masukan bagi pengelola, yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan spiritual terhadap iklim kebermaknaan dan efektivitas tim, sehingga diharapkan manajemen senantiasa mempertimbangkan aspek gaya kepemimpinan spiritual dalam iklim kebermaknaan sehingga akan meningkatkan efektivitas tim dalam RS Panti Rapih Yogyakarta.

1. Manfaat teoritis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana penerapan gaya kepemimpinan dalam perusahaan dan dapat secara langsung mengetahui permasalahan yang sebenarnya pada objek penelitian.
- b. Menerapkan materi kuliah yang didapat pada lingkungan kerja yang sebenarnya.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I akan terdiri dari beberapa bagian yaitu, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan terakhir sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab II ini dibahas mengenai teori-teori yang digunakan penulis sebagai dasar dari penelitian, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III ini akan berisi lingkup penelitian, metode pengambilan populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, definisi operasional, metode pengukuran data, dan metode analisis regresi dalam penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV merupakan bab yang membahas analisis data serta pengujian hipotesis berdasarkan jawaban yang telah mengisi kuesioner yang dibagikan. Bab ini diakhiri dengan pembahasan yang mengaitkan temuan penelitian dengan penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Bab V merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan masalah, dan saran bagi pihak yang berkepentingan.