

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting yang harus ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tingkat efektivitas sumber daya manusia yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi atau perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan untuk masyarakat. Sebagai institusi pelayanan kesehatan, tentunya rumah sakit sangatlah penting untuk menjaga dan memberikan pelayanan yang terbaik. Dan seiring berjalannya waktu rumah sakit juga harus bisa meningkatkan lagi pelayanannya kepada masyarakat. Untuk dapat meningkatkan kualitas dalam pelayanan rumah sakit, dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik. Selain kepuasan konsumen, kepuasan karyawan di rumah sakit menjadi faktor yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan untuk konsumen atau pasien. Semakin puas karyawan, semakin baik pula kinerjanya.

Menurut Locke (1976) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang puas telah diamati lebih setia dan

lebih berkomitmen pada organisasinya daripada karyawan yang tidak puas (Gupta, Kumar & Singh, 2013). Maka dengan pengalaman kerja yang positif dan juga lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Spiritualitas yang ada di lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Spiritualitas di tempat kerja merupakan tempat dimana individu dapat memuaskan diri mereka sendiri dengan melakukan pekerjaan yang berarti dalam komunitas (Ashmos dan Duchon 2000, dalam Gupta, Kumar & Singh, 2013). Menurut pendapat Guillory (2000, dalam Gupta, Kumar & Singh, 2013) Dalam kehidupan batiniah, dengan alasan bahwa spiritualitas adalah bidang kesadaran batiniah di mana individu mengekspresikan diri mereka saat bekerja dengan perasaan harmoni, keterkaitan, dan kesatuan.

Spiritualitas memiliki sifat prakultural dan lebih primer dibandingkan dengan agama, karena kita punya kecerdasan spiritual hingga kemudian manusia menganut dan menjalankan sistem keagamaan sebagai jawaban mereka atas pertanyaan – pertanyaan yang diajukan spiritualitas (Zohar dan Marshall, 2005). Spiritualitas di tempat kerja bukan tentang agama atau tentang meminta individu untuk menerima sistem kepercayaan tertentu. Sebaliknya, spiritualitas di tempat kerja adalah karyawan yang mampu memahami diri mereka sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemenuhan di tempat kerja (Ashmos & Duchon, 2000). Spiritualitas yang dimaksud merupakan persepsi karyawan bahwa spiritualitas memberikan nilai – nilai yang dapat dipahami dan dipegang bersama.

Spiritualitas merupakan aspek yang penting dalam penelitian ini, menurut Fry (2005) spiritualitas di tempat kerja adalah satu dari banyak konteks perilaku seseorang dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi, hal tersebut berkaitan dengan sikap yang diperlukan dalam individu maupun kelompok orang agar organisasi dapat bekerja secara efektif. Selain itu disebuah perusahaan perlu juga dianalisis mengenai spiritualitas individualnya, karena spiritualitas berhubungan dengan pertumbuhan rohani tiap individu dan jika hal tersebut dapat berkembang menjadi hal yang positif, perusahaan bisa mengetahui dan memahami tujuan dan harapan karyawan mereka. Karena spiritualitas merupakan proses pada kehidupan individu, makna serta tujuan yang memberikan dampak kepada individu lain, dan lingkungan (Pargament & Mahoney , 2007).

Pada penelitian ini akan membahas pengaruh spiritualitas di tempat kerja pada kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mardi Lestari Sragen. Rumah Sakit Umum Mardi Lestari merupakan rumah sakit swasta yang didirikan pada 1991 di jalan Rokan no. 8 Sragen. Rumah Sakit Umum Mardi Lestari dikelola oleh Yayasan Santa Katarina Lestari, bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Umum Mardi Lestari merupakan rumah sakit Katolik dan menerapkan nilai serta ajaran agama Katolik. Motto Rumah Sakit Umum Mardi Lestari ini juga menerapkan ajaran Kristiani yaitu “Kasih Untuk Sembuh”. Kesehatan, kenyamanan, kepuasan dan kebahagiaan pasien adalah perwujudan cinta kasih dan pelayanan kami merupakan falsafah dari Rumah Sakit Umum Mardi Lestari.

Rumah Sakit Umum Mardi Lestari dipilih menjadi objek penelitian ini karena nilai spiritualitas Katolik yang dijalankan di Mardi Lestari menjadi pembeda dari rumah sakit lain di Sragen. Subjek yang diambil merupakan karyawan medis di Rumah Sakit Umum Mardi Lestari.

Dipilihnya karyawan medis ini karena mereka yang berhubungan atau berinteraksi langsung dengan pasien dan konsumen rumah sakit. Karyawan medis yang berinteraksi langsung dengan pasien memiliki peran sebagai edukator, kolaborator, konsultan dan sebagai pemberi asuhan keperawatan kepada pasien (Hidayat, 2008). Karena karyawan medis berperan sebagai pemberi asuhan keperawatan yang meliputi bio-psiko-sosio-spiritual sehingga pelaksanaan pemberian bimbingan spiritual pada pasien penting. Bimbingan spiritual bagi pasien akan memberikan sumber kekuatan dan rasa aman ketika pasien menghadapi stress emosional ketika sakit (Yaseda et al. , 2013). Penting untuk meneliti persepsi karyawan medis, karena karyawan medis memiliki kesempatan paling besar dan memiliki kesempatan paling lama mendampingi pasien, sehingga perawat harus berupaya membantu memenuhi kebutuhan spiritual pasien.

Karyawan medis menjalankan tugas dan bertanggungjawab akan kesehatan dan keselamatan pasiennya, karena itu mereka harus memberikan performa terbaiknya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di rumah sakit sangatlah penting untuk menjaga dan meningkatkan pelayanan yang di berikan kepada pasien, dan kepuasan kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja. Dari latar belakang tersebut, penelitian ini membahas mengenai

pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan medis di Rumah Sakit Umum Mardi Lestari Sragen.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dalam penelitian ini dijelaskan mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mardi Lestari Sragen. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah dimensi *meaningful work* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mardi Lestari ?
- b. Apakah dimensi *sense of community* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mardi Lestari ?
- c. Apakah dimensi *organizational values* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mardi Lestari ?
- d. Apakah dimensi *compassion* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mardi Lestari ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian yang akan dibahas tidak melebar dan menyimpang, penulis menetapkan batasan – batasan penelitian diantaranya :

## 1. Spiritualitas di tempat kerja

Mengacu pada jurnal acuan menurut pendapat Ashmos dan Duchon (2000, dalam Gupta, Kumar & Singh, 2013) spiritualitas di tempat kerja sebagai tempat dimana individu dapat memuaskan diri mereka sendiri dengan melakukan pekerjaan yang berarti dalam komunitas.

Dimensi – dimensi spiritualitas sebagai tolak ukur adalah :

- a. *Meaningful work*, pekerjaan adalah hal yang bermakna dan memiliki tujuan yang mendalam bagi individu tersebut.
- b. *Sense of community*, perasaan terhubung dengan rekan kerja, memiliki hubungan yang mendalam dengan orang lain (Ashmos & Duchon, 2000).
- c. *Organizational values*, memiliki tujuan yang besar untuk memberikan kontribusi kepada orang lain atau organisasi (Miliman, Czaplewski & Ferguson, 2003).
- d. *Compassion*, perasaan dan kemauan untuk menolong, dan mendukung orang lain.

## 2. Kepuasan kerja

Mengacu pada jurnal acuan menurut pendapat Locke (1976, dalam Gupta, Kumar & Singh, 2013) keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja individu.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *meaningful work* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Mardi Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *sense of community* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Mardi Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *organizational values* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Mardi Lestari.
4. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *compassion* dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Mardi Lestari.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Pada penelitian ini diharapkan bisa menjelaskan pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja. Dapat memberikan

informasi dan referensi bagi peneliti lain yang meneliti permasalahan serupa.

## 2. Manfaat praktis

Pada penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi bagi pihak manajerial untuk mengetahui spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 1.6 Sistematika Penulisan

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pelaporan atau penulisan.

#### BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi konsep dan teori spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja karyawan yang digunakan sebagai dasar, model dan hipotesis penelitian.

#### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, metode pengukuran



data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis mengenai data yang sudah dikumpulkan. Menguraikan hasil pengolahan data, metode pengujian, analisis statistik, dan pembahasan dari analisis data.

#### BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saaran bagi pihak yang berkaitan.