

BAB VI

| | |
|-----------------------------|------------|
| PENUTUP | |
| A. SIMPULAN | 94 |
| B. SARAN | 95 |
| DAFTAR PUSTAKA | 97 |
| LAMPIRAN | 101 |

DAFTAR TABEL

- Tabel 1. Pencapaian Tingkat Kinerja Perawat Berdasarkan Standar Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) RSUD Haji Tahun 2019
- Tabel 2. Matriks Penelitian
- Tabel 3. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif
- Tabel 4. Uji Validitas Variabel *Meaningful of Work*
- Tabel 5. Uji Validitas Variabel *Sense of Community*
- Tabel 6. Uji Validitas Variabel *Allignment with Organizational*
- Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat
- Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel *Meaningful of Work*
- Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel *Sense of Community*
- Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel *Allignment of*
- Tabel 11. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Perawat
- Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 13. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 14. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 15. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan *Meaningful Of Work* Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 16. Gambaran *Meaningful of Work* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 17. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan *Semse Of Community* Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 18. Gambaran *Sense of Community* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022

- Tabel 19. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan *Alignment with Organizational Values* Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 20. Gambaran *Alignment with Organizational Values* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 21. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 22. Gambaran Kinerja Perawat Berdasarkan Pengkajian Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 23. Gambaran Kinerja Perawat Berdasarkan Diagnosa Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 24. Gambaran Kinerja Perawat Berdasarkan Perencanaan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 25. Gambaran Kinerja Perawat Berdasarkan Pelaksanaan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 26. Gambaran Kinerja Perawat Berdasarkan Evaluasi Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 27. Hubungan *Workplace Spirituality* Pada Dimensi *Meaningful of Work* Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 28. Hubungan *Workplace Spirituality* Pada Dimensi *Sense Of Community* Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022
- Tabel 29. Hubungan *Workplace Spirituality* Pada Dimensi *Alignment with Organizational Values* Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Mapping Teori

Gambar 2. Kerangka Teori

Gambar 3. Kerangka Konsep

Gambar 4. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Pernyataan Persetujuan

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Master Tabel

Lampiran 4. Hasil Analisis

Lampiran 5. Surat Pengantar Izin Penelitian Dari FKM UNHAS

Lampiran 6. Surat Izin Penelitian Dari Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)

Lampiran 7. Lembar Persetujuan Ujian

Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 9. Data Riwayat Hidup

DAFTAR SINGKATAN

| | |
|------|---|
| OCB | : <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> |
| PPNI | : Persatuan Perawat Nasional Indonesia |
| RSUD | : Rumah Sakit Umum Daerah |
| SDM | : Sumber Daya Manusia |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah suatu wadah tempat berkumpulnya orang-orang untuk mencapai tujuan bersama. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tujuan akhir yaitu memperoleh keuntungan dan mampu mempertahankan eksistensinya. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang paling dominan dan sangat berperan aktif dalam pencapaian visi dan misi organisasi (Hapsari et al., 2015)

Tercapainya tujuan organisasi atau berhasilnya suatu organisasi dalam sebuah organisasi baik itu organisasi bisnis atau publik ditandai dengan kemampuan sebuah organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi harus mempunyai kualitas kerja yang tinggi, tentunya dalam hal ini adalah kinerja yang baik (Ukkas and Latif, 2015).

Kualitas kehidupan kerja adalah kualitas hidup seseorang yang dipengaruhi oleh konteks pekerjaan yang dimilikinya secara luas dimana individu tersebut akan mengevaluasi pengaruh berkerja terhadap hidupnya serta aspek-aspek yang menyusun kualitas kehidupan kerja meliputi kesejahteraan umum, hubungan rumah dan pekerjaan, kepuasan kerja, control kerja, kondisi kerja, dan stress kerja (Easton and Laar, 2012)

Kualitas kehidupan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek. Menurut (Reddy and Reddy, 2010) kesehatan dan kesejahteraan pekerja, keamanan pekerjaan, serta pengembangan kompetensi termasuk aspek dari kualitas kehidupan kerja. Sementara (Van Laar and Easton, 2010) mengatakan bahwa *work interface, job and career satisfaction* (kepuasan kerja) *general well-being* (kesejahteraan umum), dan *work conditions* (kondisi kerja) merupakan beberapa aspek yang menyusun kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*). Menurut (Chandranshu Sinha, 2012) aspek atau dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja yaitu komunikasi, pengembangan dan pertumbuhan karir, komitmen organisasi, dukungan emosional supervisor, pengaturan kerja yang fleksibel, budaya responsive pegawai keluarga, motivasi pegawai, iklim organisasi, dukungan organisasi, benefit dan imbalan, dan kompensasi.

Berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tentunya organisasi harus memiliki para pegawainya yang tidak hanya melakukan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya saja, tetapi juga melakukan pekerjaan yang diluar dari tugas pokoknya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Worklace spirituality*. (Milliman et al., 2003) mengemukakan bahwa *workplace spirituality* adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan satu set nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang seseorang.

Workplace spirituality dapat mendorong tumbuhnya rasa komunitas yang penting untuk efektivitas pekerjaan dan mengarahkan pada tujuan. (Kazemipour et al., 2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa adanya pengaruh positif *workplace spirituality* terhadap kinerja perawat dan dimediasi oleh *affective organizational commitment*.

Spiritualitas kerja (*Workplace Spirituality*) telah di konseptualisasikan sebagai pemahaman yang menawarkan wawasan baru tentang bagaimana individu mengalami tingkat motivasi kerja dan keterikatan intrinsik yang lebih dalam. Pemahaman seorang tentang makna sebuah pekerjaan menjadi penting untuk terus digali sebagai dasar motivasi agar setiap karyawan memiliki motivasi yang tidak hanya sekedar menganggap sebuah pekerjaan adalah rutinitas, lebih dari itu pekerjaan bisa menjadi hal yang menggairahkan karena memiliki arti yang lebih dalam dan bermakna.

Secara umum spiritualitas kerja adalah pemahaman yang lebih mendalam tentang makna pekerjaannya oleh seorang individu dengan segala nilai yang ada didalam diri individu tersebut, mendapatkan tujuan dalam pekerjaannya, dan memiliki perasaan terhubung dengan individu lain dan organisasi dimana individu tersebut bernaung dan bekerja (Ashmos and Duchon, 2000).

Keberagaman istilah ini memperlihatkan belum adanya kajian baku yang digunakan dalam penelitian tentang spiritualitas kerja. Keberagaman penyebutan ini bisa dikatakan sebagai usaha menghindari perdebatan antara spiritualitas yang berkaitan dengan keagamaan dan spiritualitas tentang kerja

manusia. Hal ini dilakukan karena adanya berbagai kritik yang mengatakan bahwa spiritualitas dan kerja itu kajian yang berbeda dan tidak dapat dihubungkan (Robbins and Judge, 2017).

Spiritualitas kerja melibatkan usaha untuk menemukan tujuan akhir seseorang untuk mengembangkan hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan orang lain yang terkait dengan pekerjaan dan untuk memiliki konsistensi atau keselarasan antara keyakinan inti dengan nilai-nilai organisasi. Spiritualitas tempat kerja juga merupakan sebuah pengakuan bahwa seorang karyawan memiliki kehidupan batin yang memberi nutrisi dan diberi makan oleh pekerjaan bermakna yang terjadi dalam komunitas (Ashmos and Duchon, 2000).

Robbins dan Coulter (2014) mengartikan spiritualitas kerja sebagai pikiran dan jiwa seseorang yang mendorong penemuan makna dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan, serta keinginan untuk berhubungan dan menjadi bagian dari komunitas. Dengan demikian spiritualitas kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran akan adanya daya dan semangat untuk mendapatkan makna yang mendalam dari pekerjaan yang mereka lakukan dengan orang lain dalam sebuah organisasi. Definisi tersebut memperlihatkan bahwa spiritualitas kerja berkaitan dengan hubungan antara individu dengan pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi.

Ada berbagai dimensi yang dapat dipakai sebagai tolok ukur spiritualitas kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Seperti yang di kemukakan oleh

(Anvari et al., 2017), pengukuran workplace spirituality menggunakan 3 dimensi, yaitu : (1). *Meaningful of Work*; (2). *Sense of Community*; (3). *Positive Organizational Purpose*.

Kemudian adapun tiga dimensi spiritualitas kerja berdasarkan penelitian dari (Milliman et al., 2003) yakni : (1). Kerja yang bermakna (*Meaningful of Works*); (2). Rasa dalam komunitas (*Sense of Community*); (3). Kesesuaian dengan nilai organisasi (*Alignment With Organizational Values*). Aspek ini merujuk pada situasi saat individu mengalami rasa kesesuaian yang kuat antara nilai-nilai pribadinya dengan misi dan tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit bertujuan untuk menyediakan personil rumah sakit yang efektif dan produktif yang dapat memberikan pelayanan berkualitas, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada pengguna jasa rumah sakit (Hapsari et al., 2015).

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia di rumah sakit yang memberikan layanan asuhan keperawatan, maka perlu strategi manajemen sumber daya manusia secara profesional bagi tenaga perawat agar dalam menjalankan tugasnya dapat lebih efektif dan efisien (Hapsari et al., 2015).

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 asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. 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%. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Potter and Perry, 2009).

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja diperusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Faizin and Winarsih, 2008).

Peningkatan pelayanan keperawatan dapat diupayakan dengan meningkatkan kinerja perawat yaitu dengan peningkatan pengetahuan melalui pendidikan keperawatan berkelanjutan dan peningkatan keterampilan keperawatan sangat mutlak diperlukan. Penataan lingkungan kerja yang

kondusif perlu diciptakan agar perawat dapat bekerja secara efektif dan efisien. Menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong perawat untuk melakukan yang terbaik, diperlukan seorang pemimpin. Pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan untuk memahami bahwa seseorang memiliki motivasi yang berbeda-beda (Nursalam, 2008).

Penilaian kinerja perawat merupakan evaluasi kinerja perawat yang sesuai dengan standar praktik professional dan peraturan yang berlaku. Penilaian kinerja perawat merupakan suatu cara untuk menjamin tercapainya standar praktek keperawatan. Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas (Nursalam, 2008).

Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai, dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi. Perawat manajer dapat menggunakan proses operasional kinerja untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, membimbing perencanaan karier serta memberi penghargaan kepada perawat yang berkompeten (Nursalam, 2008).

Proses penilaian kinerja dengan langkah-langkah sebagai berikut (Usman, 2011) : (1). Mereview standa kerja; (2). Mereview standar kerja; (3). Melakukan analisis jabatan; (4). Memilih penilai; (5). Melatih penilai; (6). Mengukur kinerja; (7). Membandingkan kinerja actual dengan standar;

(8). Mengkaji hasil penilaian; (9). Memberikan hasil penilaian; (10). Mengaitkan imbalan dengan kinerja; (11). Membuat rencana-rencana pengembangan dengan menyepakati sasaran-sasaran dan standar-standar kinerja di masa depan.

Standar pelayanan keperawatan adalah pernyataan deskriptif mengenai kualitas pelayanan yang diinginkan untuk menilai pelayanan keperawatan yang telah diberikan pada pasien. Tujuan standar keperawatan adalah meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, mengurangi biaya asuhan keperawatan, dan melindungi perawat dari kelalaian dalam melaksanakan tugas dan melindungi pasien dari tindakan yang tidak terapeutik. Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Nursalam, 2008).

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi pelayanan kesehatan yang diselenggarakan baik oleh pemerintah (negeri) maupun masyarakat (swasta). Rumah sakit negeri maupun rumah sakit swasta tentunya memiliki susunan organisasi dan visi misi guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila memiliki sumber daya manusia yang unggul (Pratiwi and Nurtjahjanti, 2018).

Salah satu sumber daya manusia (SDM) yang terpenting di rumah sakit terletak pada tenaga kesehatan terutama perawat. Hal ini dikarenakan jumlah perawat menempati proporsi terbesar di rumah sakit dibanding tenaga kesehatan lain dan harus memberikan pelayanan selama 24 jam terhadap pasien secara berkesinambungan. Berkaitan dengan hal itu, maka perawat memiliki peranan penting dalam keberadaannya untuk memberikan pelayanan kesehatan pada pasien (Pratiwi and Nurtjahjanti, 2018).

Menurut (Maslach et al., 2001) terdapat dua faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout*, yaitu faktor eksternal seperti karakteristik pekerjaan, karakteristik tugas-tugas dan beban kerja, dan karakteristik organisasi sedangkan faktor internal seperti karakteristik demografi, sikap kerja, dan kepribadian. Kepribadian merupakan pola sifat dan karakteristik tertentu yang relatif permanen dan berpengaruh pada konsistensi maupun individualitas perilaku seseorang (Feist and Gregory J, 2010).

Hasil penelitian (Natarajan and M, 2014) menunjukkan hasil bahwa kepribadian memiliki hubungan positif yang signifikan dengan spiritualitas tempat kerja, hal ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian berkontribusi pada spiritualitas kerja individu. Hasil penelitian Iqbal dan Hassan (2016), menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah perasaan karyawan untuk melihat pekerjaan mereka sebagai jalan spiritual, sebagai kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk kemajuan orang lain dan kemajuan pribadi.

Hasil penelitian (Doraiswamy and Deshmukh, 2015) pada perawat menunjukkan bahwa spiritualitas kerja bermanfaat dalam mengurangi persepsi perawat terhadap stres kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji adalah rumah sakit milik Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan rumah sakit kelas B. RSUD Haji memiliki visi “Menjadi rumah sakit pendidikan islami, terpercaya, terbaik dan pilihan utama di Sulawesi Selatan tahun 2020”. Dalam mencapai visi tersebut RSUD Haji dituntut untuk memaksimalkan segala sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh kinerja maksimal. Dari hasil evaluasi kinerja berdasarkan Kepmenkes 129 tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal, adapun tingkat pencapaian RSUD Haji untuk tahun 2019 adalah 71,43%. Pencapaian tersebut masih kurang dari standar yang seharusnya yaitu 100%.

Di RSUD Haji, waktu keterlambatan pegawai rata-rata 7 jam/orang/bulan pada tahun 2020. Tingginya angka keterlambatan pegawai di RSUD Haji menunjukkan bahwa pelayanan dan penyelesaian tugas pegawai terganggu sehingga dapat menyebabkan rendahnya kinerja Selanjutnya untuk penilaian kinerja pegawai, RSUD Haji melakukan penilaian kinerja yang dilaksanakan setiap bulan sesuai dengan instrumen penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) dengan indeks capaian rata-rata 83% pada tahun 2019. Angka kinerja pegawai terbilang cukup tinggi walaupun belum mencapai 100%.

RSUD Haji memiliki akses yang tinggi dengan alasan banyak orang datang ke Rumah Sakit ini karena dinilai dari harga yang ditawarkan bisa diterima bagi semua lapisan masyarakat dan tentunya rumah sakit ini menyediakan fasilitas yang lengkap dengan ahli medis yang mendukung dalam keahliannya dibanding dengan rumah sakit pemerintah lainnya.

Semakin banyak pasien yang datang, menyebabkan ketidak seimbangan jumlah rasio pasien dan tenaga medis (dokter dan perawat), dalam hal ini diharapkan dokter dan perawat bekerja melampaui apa yang diharapkan, agar semua pasien dapat terlayani dengan efektif dan efisien, yang pada akhirnya menjadikan RSUD Haji juga dituntut untuk terus meningkatkan kualitas akan pelayanan jasa kesehatan yang lebih baik salah satunya adalah dengan memperkuat. Hasil evaluasi kinerja perawat di rumah sakit diukur dengan menggunakan standar asuhan keperawatan berdasarkan standar Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2010 diperoleh pencapaian berikut :

Tabel 1. Pencapaian Tingkat Kinerja Perawat Berdasarkan Standar Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) RSUD Haji Tahun 2019

| No | Indikator Asuhan Keperawatan | Standar | RSUD Haji |
|--------------------|------------------------------|---------|--------------|
| 1 | Pengkajian keperawatan | 100% | 83% |
| 2 | Diagnosa keperawatan | | 97% |
| 3 | Perencanaan keperawatan | | 82% |
| 4 | Tindakan keperawatan | | 85% |
| 5 | Evaluasi keperawatan | | 67% |
| RATA – RATA | | | 82,8% |

Sumber : Data Monitoring dan Evaluasi RSUD Haji 2019

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan bahwa pada tahun 2019 tingkat kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Haji yaitu rata-rata **82,8%** dengan rincian asuhan keperawatan yaitu dimensi pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan, tindakan keperawatan, evaluasi, dan catatan keperawatan dari standar PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) adalah 100%.

Hasil wawancara terdahulu dengan beberapa perawat dapat disimpulkan bahwa interaksi atasan bawahan yang rendah sehingga perawat merasakan bahwa atasannya tidak banyak memberikan dukungan dan motivasi, hal ini dapat menurunkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya dengan demikian mereka tidak termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka serta kurangnya sikap peduli dan perhatian dimana atasan mengamati dan mendengarkan bawahannya.

Berdasarkan hal diatas, peneliti mengharapkan dapat melakukan analisa lebih lanjut mengenai hubungan variabel *workplace spirituality* berdasarkan dimensi *Meaningful of work*, dimensi *Sense of community*, dimensi *Allignment with the organization's values* dimana dimensi-dimensi tersebut dapat merepresentasikan bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari pada tingkatan individu, interaksi antara karyawan

dan rekan kerja mereka serta penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari organisasi terhadap kinerja pada perawat di RSUD Haji agar rumah sakit mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana hubungan *workplace spirituality* terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit umum daerah haji Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *workplace spirituality* terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit umum daerah haji Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan *workplace spirituality* berdasarkan dimensi *Meaningful of work* terhadap kinerja perawat di RSUD Haji
- b. Untuk mengetahui hubungan *workplace spirituality* berdasarkan dimensi *Sense of community* terhadap kinerja perawat di RSUD Haji

- c. Untuk mengetahui hubungan *workplace spirituality* berdasarkan dimensi *Alignment with the organization's values* terhadap kinerja perawat di RSUD Haji

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Sebagai bahan informasi untuk peneliti selanjutnya dan juga sebagai bahan perbandingan apabila ada peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut atau mengembangkan penelitian ini dengan topik yang sama. Manfaat lainnya yakni sebagai kontribusi penulis terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan *workplace spirituality* terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi Rumah Sakit RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan dalam pengembangan kinerja perawat guna meningkatkan kepuasan pasien dan loyalitas pasien terhadap rumah sakit melalui *workplace spirituality*.

b. Manfaat bagi Program Studi Manajemen Rumah Sakit

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi terkait hubungan *workplace spirituality* terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar.

c. Manfaat bagi Peneliti

- 1) Penelitian ini dapat menjadi salah satu pengalaman yang berharga dalam memperkaya ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis.
- 2) Melalui penelitian ini penulis dapat mengaplikasikan ilmu dan teori yang diperoleh dari mata kuliah pada masa perkuliahan, khususnya yang berkaitan dengan kinerja perawat yang berhubungan dengan *workplace spirituality*.
- 3) Penelitian ini juga merupakan salah satu syarat penulis dalam memperoleh gelar sarjana S1 di prodi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat khususnya di bidang Manajemen Rumah Sakit.

d. Manfaat bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi terkait hubungan *workplace spirituality* terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang *Workplace Spirituality*

Nilai-nilai spiritualitas saat ini menjadi perhatian yang sangat serius, terutama hubungan antara nilai-nilai dengan etika bisnis. Semakin meningkatnya kajian tentang kaitan antara nilai-nilai spiritualitas, etika, dan kinerja merefleksikan tingkat interest para akademisi yang semakin meningkat (Kolodinsky et al., 2008).

Kebutuhan untuk pemimpin organisasi untuk memperhatikan nilai-nilai spiritualitas nampaknya belum begitu besar. Pemimpin selalu berusaha untuk mencari strategi agar nilai-nilai spiritual berdampak positif kepada anggota organisasi. Sebagai hasilnya, karyawan membutuhkan koneksi, makna, maksud, mementingkan orang lain, kebajikan, pengasuhan, dan harapan dalam pekerjaan dan tempat kerjanya (Fry et al., 2005).

Terdapat proposisi dimana spiritualitas (*employee well-being, sense of meaning and purpose, and sense of community and interconnectedness*) dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara umum. Hubungan antara spirituality dan kinerja telah dikaji dan menghasilkan tiga proposisi yaitu (Karakas, 2010) :

1. Proposisi pertama, *spirituality* meningkatkan kesejahteraan secara umum,

2. Proposisi kedua, *spirituality* memberikan kepada karyawan dan manajer makna tujuan kerja yang mendalam
3. Proposisi ketiga, *spirituality* memberikan karyawan rasa kebersamaan dan keterkaitan, peningkatan kecintaan karyawan, loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Dari sisi kebermaknaan, *spirituality* memberikan karyawan dan manajer rasa kebersamaan dan keterkaitan, peningkatan kecintaan mereka, loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Untuk dapat bertahan dalam lingkungan yang kompetitif, setiap perusahaan membutuhkan pencapaian laba yang tinggi dan pangsa pasar yang besar. Tekanan ini menyebabkan perusahaan menetapkan target yang sangat tinggi dan tidak realistis kepada karyawan, dan kaitannya untuk mencapai target, karyawan ditekan untuk bekerja lembur dan di hari libur. Jumlah jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berlebihan akan stress pada karyawan, dan menyebabkan kinerja yang buruk, interaksi keluarga dan masyarakat yang buruk, serta kesehatan yang buruk (Gupta et al., 2014).

Kesemuanya itu dapat berakibat mengurangi kepuasan kerja, dan dapat meningkatkan absensi dan turnover karyawan. Berbagai dimensi *spirituality* sangatlah penting, namun demikian dimensi nilai-nilai organisasi dan *sense of community* merupakan terminologi yang sangat penting terhadap kepuasan kerja pada level karyawan (Gupta et al., 2014).

Spiritualitas di tempat kerja terkait dalam dua aspek: pengalaman individu dan lingkungan organisasi. Mereka mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja muncul karena individu dapat mengekspresikan diri secara pribadi dengan melakukan arti kerja dalam komunitas mereka (Ashmos and Duchon, 2000).

Dalam hal ini, (Ashmos and Duchon, 2000) mengembangkan dimensi spiritualitas di tempat kerja menjadi tiga dimensi, yaitu : arti kerja, perasaan menjadi bagian dari komunitas dalam pekerjaan, dan nilai keselarasan.

1. Dimensi arti kerja menunjukkan tingkat perasaan mendalam yang dirasakan oleh seorang individu tentang arti dan tujuan bekerja.
2. Dimensi perasaan menjadi bagian dari komunitas dalam pekerjaan, yaitu bahwa karyawan telah menjadi bagian dari orang lain dan bagian dari komunitas tempat kerja.
3. Dimensi nilai keselarasan adalah perasaan yang kuat yang dirasakan oleh seorang individu tentang bagaimana nilai-nilai pribadi menjadi satu dengan misi dan tujuan organisasi.

Dalam konteks lingkungan kerja, spiritualitas dapat diidentifikasi melalui dua tingkatan menurut (Jurkiewicz, 2003), yaitu :

- a. Tingkat individu, tingkat yang mengacu pada seperangkat nilai-nilai yang mendorong pengalaman transenden individu

melalui proses kerja dengan memfasilitasi perasaan yang terhubung dengan orang lain.

- b. Tingkat organisasi, tingkat ini mengacu pada kerangka nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden karyawan melalui proses kerja dengan memfasilitasi perasaan yang terhubung dengan orang lain.

Spiritualitas merupakan upaya untuk mendidik orang bagaimana berurusan dengan dirinya sendiri, dengan orang lain, dan makhluk lain selain manusia, serta berhubungan dengan Tuhan, atau untuk mengeksplorasi jalur yang diperlukan. Spiritualitas memperkuat apa yang orang lakukan dan akan diperkuat oleh mereka pada gilirannya. Dengan meningkatkan perilaku etika dan moral pada individu, spiritualitas menciptakan komitmen seseorang terhadap organisasi, dimana orang tersebut akan mengasimilasikan tujuan dan nilai-nilainya dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi (Umam and Auliya, 2018).

Menurut (Ashmos and Duchon, 2000), terdapat beberapa indikator dalam workplace spirituality ini, antara lain :

- a. Kondisi lingkungan atau kelompok
- b. Kebermaknaan pada pekerjaan
- c. Hakikat yang dirasakan dalam diri
- d. Pemahaman spiritualitas yang jelas
- e. Tanggungjawab secara pribadi

- f. Menjalin hubungan yang baik dengan orang lain
- g. Kontemplasi atau perenungan diri

Adapun manfaat spiritualitas di tempat kerja antara lain (Fry et al., 2005) :

- a. Spiritualitas di tempat kerja mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi, sehingga mampu menurunkan tingkat absensi dan keluar masuknya karyawan.
- b. Karyawan menganggap bahwa partisipasi yang aktif adalah partisipasi yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sebab tingkat kepentingan pekerjaan berhubungan dengan citra diri seseorang.
- c. Spiritualitas digunakan sebagai motif bekerja secara individual, dan secara interaktif spiritualitas personal dan organisasi mampu mempengaruhi penghargaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Organisasi spiritual cenderung lebih partisipatif dan inklusif dalam membuat keputusan dan berbagi informasi, sehingga membantu karyawan merasa berdaya dan penting (Kolodinsky et al., 2008).

(Milliman et al., 2003) menemukan bahwa nilai spiritualitas memiliki efek positif, baik pada kesejahteraan pribadi maupun pada kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Osman-gani et al., 2012) bahwa spiritualitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab kondisi spiritual yang baik akan meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja, sedangkan agama hanya sebagai moderasi di antara hubungan keduanya. (Harrington et al., 2002) juga menambahkan bahwa semakin

banyak nilai dan aspirasi spiritual kongruen dengan organisasi, semakin besar kemungkinan bahwa karyawan akan menemukan makna sebenarnya di tempat kerja.

Adapun (Mat et al., 2016) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mampu dijadikan sebagai faktor individu dalam organisasi untuk mempengaruhi kinerja organisasi. (Albuquerque et al., 2014) merinci hubungan tersebut melalui penelitiannya, bahwa kinerja dapat dibangun dengan rasa kebersamaan (*sense of community*), serta rasa dari tujuan dan pekerjaan yang berarti (*sense of purpose and meaning work*).

Spiritualitas kerja pertama kali digagas dan diangkat oleh Maslow (Maslow et al. 1998) mengenai pentingnya makna hidup dalam dunia kerja. (Ashmos and Duchon, 2000) mendefinisikan spiritualitas kerja sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang berarti yang terjadi dalam konteks komunitas. Secara umum (Ashmos and Duchon, 2000) mengklasifikasikan spiritualitas kerja menjadi tiga bagian yaitu kehidupan batin, pekerjaan yang bermakna dan komunitas.

(Milliman et al., 2003) mendiskripsikan komponen-komponen yang membentuk spiritualitas kerja kedalam 3 bagian, yaitu :

1. Level personal (pekerjaan yang bermakna/*meaningful of work*)

Dimensi spiritualitas kerja ini didefinisikan sebagai pekerjaan yang bermakna, yaitu suatu aspek mendasar dari spiritualitas kerja

yang berfokus pada makna mendalam tentang tujuan pekerjaan seseorang. Dimensi spiritualitas kerja ini menggambarkan bagaimana seorang karyawan berinteraksi dengan tugas kerja atau pekerjaan yang dilakukan sehari-hari pada level individu. Dimensi ini mengasumsikan bahwa setiap individu mempunyai motivasi dan kebenaran yang di tanam didalam diri, dan terlibat dalam kegiatan atau pekerjaan yang memberikan arti yang lebih besar dan lebih mendalam pada kehidupannya dan kehidupan orang lain.

2. Level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas/*sense of community*)

Dimensi ini diartikan atau dipahami sebagai perasaan terhubung secara mendalam dalam hubungannya dengan individu lain atau diartikulasikan sebagai rasa komunitas (Ashmos and Duchon, 2000). Dimensi ini terjadi pada level kelompok individu yang menyangkut interaksi antar individu tersebut. Rasa komunitas ditempat kerja ini berdasar pada keyakinan bahwa setiap individu itu terhubung satu sama lain.

3. Level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi/*alignment with organizational values*)

Dimensi spiritualitas kerja ini memiliki definisi yaitu ketika individu memiliki perasaan terhubung, dan keterpaduan yang kuat

antara nilai-nilai yang diyakini secara pribadi dengan nilai yang dipakai oleh sebuah organisasi. Dimensi ini mencakup interaksi individu dengan tujuan organisasi yang lebih besar.

B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Perawat

1. Definisi Kinerja

Kinerja sebagai hasil–hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu, 2006). Sedangkan (Mangkunegara, 2009) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono, kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing–masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Usman, 2011).

Penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut

penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Sulistiyani, A and Rosida, 2003).

2. Definisi Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (Haryono, 2004).

Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Barling, Julian dan Frone, 2004).

Aktivitas atau kegiatan personal (atasan/bawahan) merupakan segala sesuatu yang harus dilakukan oleh setiap orang (pejabat atau pegawai) dalam merealisasikan wewenang, tugas dan tanggungjawab pada tugas pokok profesinya. Aktivitas merupakan cerminan dari tingkah laku seseorang, dalam mengimplementasikan sebaikbaiknya suatu wewenang, tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka

pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (Haryono, 2004).

Aktivitas dan tingkah laku baik seseorang (akuntabilitas spiritual) dapat menjadi jantung kehidupan keseharian setiap sub bagian/sub bidang, bagian/bidang, unit organisasi serta keseluruhan organisasi agar tetap hidup, berkembang dan punya manfaat dan outcome (Haryono, 2004).

3. Tingkat Pendidikan Perawat

Tingkat pendidikan formal yang semakin tinggi, berakibat pada peningkatan harapan dalam hal karier dan perolehan pekerjaan dan penghasilan. Akan tetapi di sisi lain, lapangan kerja yang tersedia tidak selalu sesuai dengan tingkat dan jenis pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja tersebut (Ellitan, 2003).

Menurut (Arfida, 2003), terdapat dua konsekuensi yang dihadapi oleh organisasi pengguna tenaga kerja, yaitu :

- a. Menyelenggarakan pelatihan secara intensif dan terprogram agar para pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.
- b. Menawarkan pekerjaan yang sebenarnya memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang lebih rendah dari yang dimiliki oleh para pekerja berkat pendidikan formal yang pernah ditempuhnya apabila diterima oleh pekerja yang

bersangkutan berarti tingkat imbalan yang diperoleh lebih rendah dari yang semula diharapkan.

Konfigurasi ketenagakerjaan menuntut kesiapan dan kesediaan manajemen melakukan perubahan, bukan hanya dalam bentuk berbagai kebijaksanaan manajemen SDM, tetapi juga menyangkut kultur organisasi, etos kerja dan persepsi tentang pengakuan terhadap harkat dan martabat manusia. Seiring dengan meningkatnya persaingan global diantara perusahaan manufaktur, perhatian peneliti dan praktisi semakin meningkat terhadap peran teknologi dalam membantu perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Ellitan, 2003).

Konfigurasi ketenagakerjaan menuntut kesiapan dan kesediaan manajemen melakukan perubahan, bukan hanya dalam bentuk berbagai kebijaksanaan manajemen SDM, tetapi juga menyangkut kultur organisasi, etos kerja dan persepsi tentang pengakuan terhadap harkat dan martabat manusia. Seiring dengan meningkatnya persaingan global diantara perusahaan manufaktur, perhatian peneliti dan praktisi semakin meningkat terhadap peran teknologi dalam membantu perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Ellitan, 2003).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas atau kinerja perawat adalah pendidikan formal perawat. Pendidikan

memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran tugas. Semakin tinggi pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja (Arfida, 2003).

Perusahaan penyedia layanan jasa tidak akan mendapatkan hasil yang memuaskan tanpa adanya pendidikan dan pelatihan yang cukup untuk perawatnya. Bila manajemen berpikir bahwa pendidikan dan pelatihan butuh biaya yang mahal maka bila terjadi kelalaian atau kesalahan dari perawat yang berakibat pada konsumen maka harga yang harus dibayar bisa lebih mahal (Arfida, 2003).

Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin mudah mereka menerima sertamengembangkan pengetahuan dan teknologi, sehingga akan meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan keluarga. Agar perawat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebaiknya perusahaan menggunakan keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi. Kepada perawat juga perlu dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan, dihitung berdasarkan keterampilan dan kemampuannya menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada perawat. Misalnya: perawat yang mampu menggunakan komputer dengan terampil, dinilai lebih dari perawat

yang hanya mampu mengoperasikan mesin ketik manual (Faizin and Winarsih, 2008).

4. Lama Kerja Perawat

Dalam rangka memberikan gaji kepada perawat perlu diadakan pengukuran kontribusi yang tepat. Sedangkan untuk mengukur kontribusi tersebut dilakukan dengan melalui tiga cara (Sulistiyani, A and Rosida, 2003) :

a. Kelayakan pegawai (*job worth*)

Kelayakan pegawai merupakan sebuah kriteria yang menyangkut bagaimana kondisi pegawai. Apakah pegawai tersebut layak dipekerjakan dalam kapasitas yang sesuai atau tidak dengan tingkat kedudukan dan tugas yang diembannya.

b. Karakteristik perseorangan (*personal characteristics*)

Karakteristik perseorangan menyangkut senioritas dan yunioritas. Asumsi yang sering berlaku dan diyakini adalah pegawai yang cukup senior dipandang telah memiliki kinerja yang tinggi, sedangkan yang yunior masih perlu dikembangkan dan dibina lagi. Ukuran ini sebenarnya hanya untuk memudahkan perhitungan saja, sebab dengan mengetahui tanggal, bulan dan tahun masuk dapat diketahui tingkat senioritas seseorang dan tingkat kepantasan untuk menerima sejumlah gaji tertentu.

c. Kualitas Kinerja Pegawai

Kinerja sebagai kriteria penting dalam penentuan struktur gaji. Melalui kinerja perawat dapat diketahui bahwa sesungguhnya analisis dan penilaian pegawai tidak sekedar berdasarkan lama masa kerja. Dapat terjadi seseorang yang berstatus sebagai pegawai baru lebih dapat bekerja dengan menunjukkan kinerja yang baik daripada pegawai yang telah lama bekerja. Evaluasi kerja dapat menentukan alokasi sumber daya.

Dengan melalui evaluasi kinerja dapat mengidentifikasi seseorang, produktivitas seseorang, kedisiplinan kerja seseorang, maka dapat memberikan keterangan yang valid terhadap kemampuan kerja pegawai, minat dan bakat pegawai maupun kecakapan yang dimiliki. Dengan demikian ciri atau karakteristik SDM secara otomatis dapat diketahui dan sekaligus kinerja perawat juga akan terlihat.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa lama bekerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Seperti diungkapkan oleh Andi Mapiare, pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman, dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan

(pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki ketrampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas (Harsiwi, 2003).

Menurut David (1994) dalam (Djati, 2003) yang mempengaruhi komitmen kerja yaitu :

- 1) faktor personal
- 2) karakteristik kerja
- 3) karakteristik struktur
- 4) pengalaman kerja.

Komitmen kerja dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Suatu bentuk loyalitas kerja yang muncul melibatkan hubungan yang aktif dengan perusahaan tempat perawat bekerja, yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan (Faizin and Winarsih, 2008).

5. Standar Penilaian Kinerja Perawat

Perawat adalah dengan jumlah dominan memiliki peran penting dalam pelayanan rumah sakit. Perawat memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan keperawatan yang sesuai dengan Standar praktik keperawatan. Tenaga perawat merupakan “The Caring Profession” mempunyai kedudukan penting dalam mencapai kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang

ditunjukkan mengikuti pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual yaitu pelayanan yang unik terimplementasi selama 24 jam dan berkesinambungan adalah kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya (Depkes, 2001).

(Nursalam, 2008) mengemukakan bahwa standar pelayanan keperawatan adalah pernyataan deskriptif mengenai kualitas pelayanan yang diinginkan untuk menilai pelayanan keperawatan yang telah diberikan pada pasien. Tujuan Standar keperawatan adalah meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, mengurangi biaya asuhan keperawatan, dan melindungi perawat dari kelalaian dalam melaksanakan tugas dan melindungi pasien dari tindakan yang tidak terapeutik. Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan Standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Standar praktek keperawatan telah dijabarkan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia), (2010) yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang meliputi : (1) Pengkajian; (2) Diagnosa keperawatan; (3) Perencanaan; (4) Implementasi; (5) Evaluasi.

- a. Standar Satu : Pengkajian Keperawatan Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan. Kriteria pengkajian keperawatan, meliputi :

- 1) Pengumpulan data dilakukan dengan cara anamnesa, observasi, pemeriksaan fisik serta dari pemeriksaan penunjang
- 2) Sumber data adalah klien, keluarga, atau orang yang terkait, tim kesehatan, rekam medis, dan catatan lain.
- 3) Data yang dikumpulkan, difokuskan untuk mengidentifikasi :
 - a) Status kesehatan klien masa lalu
 - b) Status kesehatan klien saat ini
 - c) Status biologis-psikologis-sosial-spiritual
 - d) Respon terhadap terapi
 - e) Harapan terhadap tingkat kesehatan yang optimal
 - f) Resiko-resiko tinggi masalah

b. Standar Dua : Diagnosa Keperawatan Perawat menganalisis data pengkajian data pengkajian untuk merumuskan diagnosa keperawatan. Adapun kriteria proses :

- 1) Proses diagnosis terdiri dari analisa, interpretasi data, identifikasi masalah klien, dan perumusan diagnosa keperawatan.

- 2) Diagnosa keperawatan terdiri dari : masalah (P), penyebab (E), dan tanda atau gejala (S), atau terdiri dari masalah dan penyebab (PE).
 - 3) Bekerjasama dengan klien, dan petugas kesehatan lain untuk memvalidasi diagnosa keperawatan.
 - 4) Melakukan pengkajian ulang dan merevisi diagnosis berdasarkan data terbaru.
- c. Standar Tiga : Perencanaan Keperawatan Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien. Kriteria prosesnya, meliputi :
- 1) Perencanaan terdiri dari penetapan prioritas masalah, tujuan dan rencana tindakan keperawatan.
 - 2) Bekerjasama dengan klien dalam menyusun rencana tindakan keperawatan.
 - 3) Perencanaan bersifat individual sesuai dengan kondisi atau kebutuhan klien.
 - 4) Mendokumentasikan rencana keperawatan.
- d. Standar Empat : Implementasi Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan. Kriteria proses, meliputi :
- 1) Bekerjasama dengan klien dalam pelaksanaan tindakan keperawatan.

- 2) Kolaborasi dengan tim kesehatan lain.
- 3) Melakukan tindakan keperawatan untuk mengatasi kesehatan klien.
- 4) Memberikan pendidikan pada klien dan keluarga mengenai konsep keterampilan asuhan diri serta membantu klien memodifikasi lingkungan yang digunakan.
- 5) Mengkaji ulang dan merevisi pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan respon klien.

e. Standar Lima : Evaluasi Keperawatan Perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan.

Adapun kriteria prosesnya :

- 1) Menyusun perencanaan evaluasi hasil dari intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan terus menerus.
- 2) Menggunakan data dasar dan respon klien dalam mengikut perkembangan ke arah pencapaian tujuan.
- 3) Memvalidasi dan menganalisis data baru dengan teman sejawat.
- 4) Bekerjasama dengan klien keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan.

5) Mendokumentasi hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan

C. Tabel Sintesa

Tabel 2. Sintesa Mengenai *Workplace Spirituality* (WPS) – Kinerja Perawat

| No | Peneliti | Judul | Variabel | Sampel | Metode Penelitian | Hasil | Persamaan Dan Perbedaan |
|----|--|--|--|---|--|---|--|
| 1 | Isabel Faro Albuquerque And Rita Campos Cunha | <i>Primary Health Care Services: Workplace Spirituality And Organizational Performance</i> | <i>Workplace Spirituality</i> Dan Kinerja Organisasi | Data tentang spiritualitas di tempat kerja dan persepsi organisasi Dikumpulkan dari sampel 266 petugas kesehatan (dokter, perawat dan staf administrasi) | Untuk menghindari masalah varians metode umum, kita Menggunakan dua ukuran kinerja: kinerja organisasi yang dirasakan dan objektif | Tingkat spiritualitas tempat kerja yang lebih tinggi sebenarnya ditemukan di FHU, serta indikator kinerja organisasi yang dirasakan dan objektif yang lebih tinggi. Temuan ini memperkuat argumen mengenai hipotesis pertama kami dan memperkuat alasan pembentukan FHU, meningkatkan orientasi kepada komunitas dan kerja tim. | Persamaan : workplace spirituality Perbedaan : kinerja organisasi |
| 2 | Roya Anvari1 , Ali Shaemi Barzaki1 , Leyla Amiri , | <i>The Mediating Effect Of Organizational Citizenship</i> | OCB, <i>Workplace Spirituality</i> | Dalam studi korelasional ini, data dikumpulkan | Memilih sampel dengan menggunakan | Hasil dalam penelitian ini mendukung gagasan bahwa spiritualitas tempat kerja membantu mengekang tingkat | Persamaan : workplace spirituality Perbedaan : penelitian |

| No | Peneliti | Judul | Variabel | Sampel | Metode Penelitian | Hasil | Persamaan Dan Perbedaan |
|----|---|---|---|--|--|---|--|
| | Sobia Irum , Sholeh Shapourabadi | <i>Behavior On The Relationship Between Workplace Spirituality And Intention To Leave</i> | | dengan menggunakan kuesioner. Sebanyak 345 perawat dari tiga rumah sakit awam dan umum yang berlokasi di johor bahru, malaysia, dipilih sebagai sampel | metode random sampling untuk menjawab kuesioner. Pengukuran dan model struktural dinilai menggunakan smartpls 2.0. | turnover yang tinggi dengan mengurangi niat untuk keluar. Informasi ini harus dipertimbangkan oleh manajer rumah sakit ketika mereka berusaha untuk meningkatkan layanan dalam sistem perawatan kesehatan. Ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang Seberapa berartinya perasaan perawat dalam menjalankan tugasnya, seberapa kuat hubungan kolegal di dalam rumah sakit dan apakah para perawat itu sependapat dengan nilai-nilai rumah sakit | ini menggunakan variabel ocb dan keinginan karyawan untuk keluar |
| 3 | Hazalina Mat Sohaa, Abdullah Osmanb, Shahrul Nizam | <i>The Relationship Of Work Influence, Sense Of Community And Individual</i> | <i>Sense Of Community Dan Individual Spirituality</i> | Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dari 300 responden | Data dianalisis menggunakan statistical package for social | Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pengaruh pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di sekolah menengah | Persamaan : menggunakan teknik pengambilan sample secara acak serta menganalisis data menggunakan spss |

| No | Peneliti | Judul | Variabel | Sampel | Metode Penelitian | Hasil | Persamaan Dan Perbedaan |
|----|--|---|-----------------------------------|--|---|---|---|
| | Salahuddin, Safizal Abdullaha, Nor Faizzah Ramleea | <i>Spirituality Towards Organizational Performance</i> | | yang dipilih secara acak | sciences (spss) versi 21.0. Dengan demikian, analisis deskriptif, analisis reliabilitas dan analisis regresi berganda diterapkan pada penelitian ini.. | | Perbedaan : tidak mengambil dimensi workplace spirituality secara keseluruhan |
| 4. | Pupung Purnamasaria, Ima Amaliahb | <i>Fraud Prevention: Relevance To Religiosity And Spirituality In The Workplace</i> | <i>Workplace Spirituality</i> | Populasi penelitian ini adalah auditor investigasi pada bpkp provinsi jawa barat indonesia pada auditor investigasi bpkp | Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner dikirimkan langsung ke | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara religiusitas dan spiritualitas terhadap pencegahan fraud. Terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara religiusitas dengan | Persamaan : menggunakan workplace spirituality sebagai variabel Perbedaan : membandingkan dengan religiusitas |

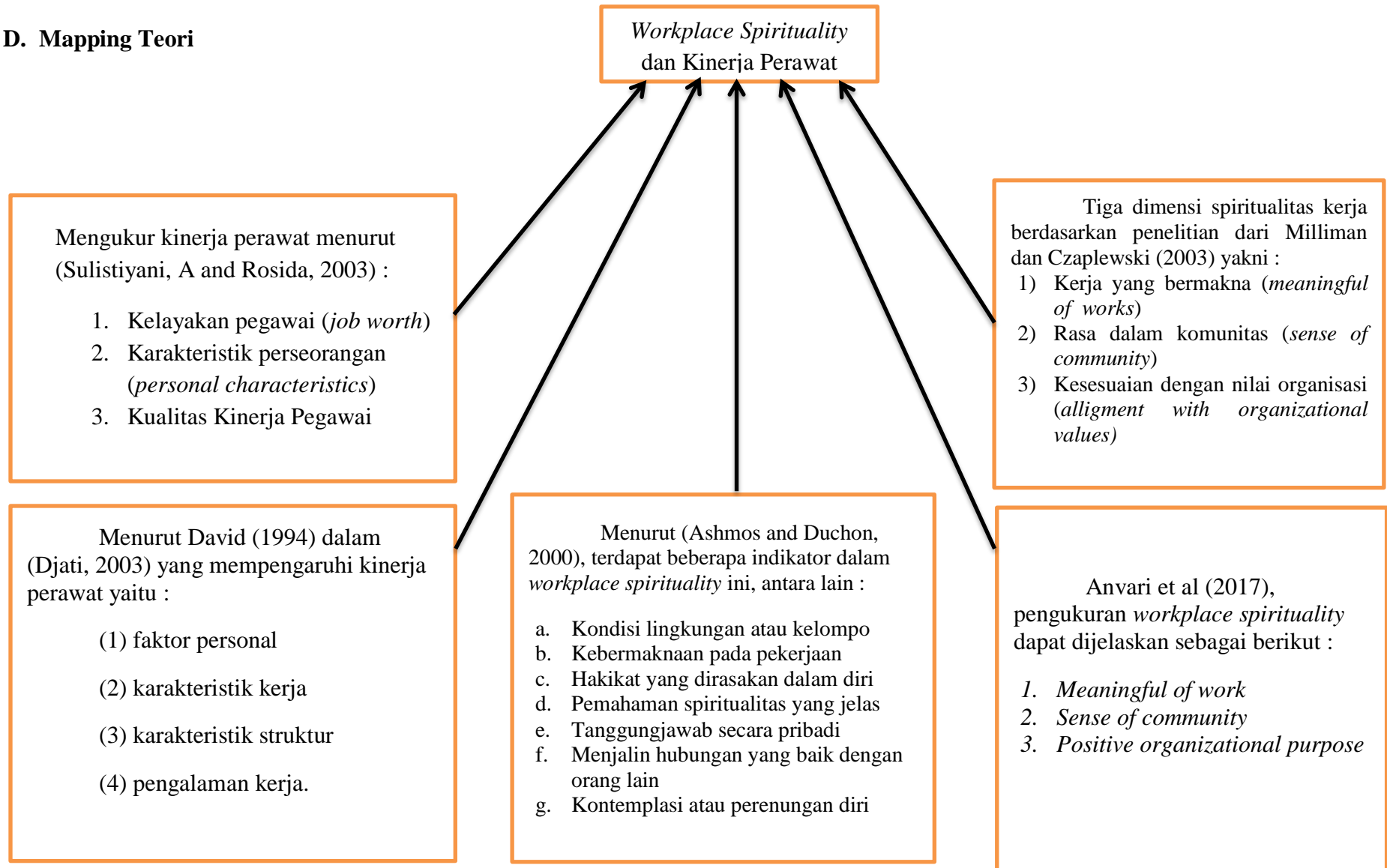
| No | Peneliti | Judul | Variabel | Sampel | Metode Penelitian | Hasil | Persamaan Dan Perbedaan |
|----|----------------|--|--|---|---|---|--|
| | | | | provinsi jawa barat, indonesia. Ada 30 auditor sebagai sampel penelitian | kantor bpkp provinsi jawa barat indonesia. | pencegahan fraud. | |
| 5 | Annisa Novitri | Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Dan <i>Leader Member Exchange</i> Terhadap Ocb Dokter Dan Perawat | <i>Workplace Spirituality</i> , LMX, Dan OCB | Populasi dalam penelitian ini adalah dokter dan perawat di rumah sakit cipto mangunkusumo. Jumlah populasi dokter rscm adalah 585 untuk dokter dan 1.835 untuk perawat, lalu dari jumlah tersebut peneliti menarik sampel sebanyak 200 responden. | Adapun teknik sampling yang akan digunakan adalah convenience sampling, mengingat keterbatasan kemampuan, waktu, dan biaya, maka peneliti menggunakan metode convenience sampling | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari workplace spirituality dan leader member exchange terhadap organizational citizenship behavior dokter dan perawat rscm. | Persamaan : pengaruh workplace terhadap kinerja Perbedaan : tidak hanya kinerja perawat namun dokter juga |

| No | Peneliti | Judul | Variabel | Sampel | Metode Penelitian | Hasil | Persamaan Dan Perbedaan |
|----|--|--|---|---|---|---|---|
| | | | | | dalam penelitian ini | | |
| 6. | Maridi M. Dirdjo, Widia Nur Kartika Sari, Zahratul Qolbi Ula Alfitri | Hubungan Spiritualitas Dan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Andi Muhammad Parikesit Tenggarong | Spiritualitas, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Perawat | Teknik sampling yang digunakan adalah <i>proportionate stratified random sampling</i> berjumlah 109 orang. Analisis data dengan menggunakan uji parametrik person product moment. | Rancangan penelitian ini menggunakan <i>descriptive correlation</i> dengan pendekatan cross sectional | Hasil uji stastitic didapatkan nilai p value spiritualitas 0.193 dan kualitas kehidupan kerja 0,04. Yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara spiritualitas perawat dengan kepuasan kerja perawat tetapi memiliki arah hubungan yang positif. Sementara ada hubungan yang bermakna kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja perawat, berpola positif. | Persamaan : pengaruh spiritualitas di tempat kerja Perbedaan : melihat pengaruhnya pada kepuasan kerja perawat |
| 7. | Septy Hapsari, Titi Nurfitri, Eling Purwanto Jati | Analisis Pengaruh Human Relation Dukungan Organisasional Dan <i>Workplace</i> | <i>Human Relation, Workplace Spirituality,</i> Kinerja Karyawan, Dan Etos Kerja | Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rumah sakit mitra siaga tegal berjumlah | Karena jumlah subjek penelitian berjumlah 76 orang atau dengan kata | Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, diketahui bahwa bahwa etos kerja dipengaruhi oleh human relation, dukungan organisasional, dan <i>workplace</i> | Persamaan : menganalisis pengaruh <i>workplace spirituality</i> terhadap kinerja Perbedaan : terdapat |

| No | Peneliti | Judul | Variabel | Sampel | Metode Penelitian | Hasil | Persamaan Dan Perbedaan |
|----|--------------|--|--|--|---|---|---|
| | | <i>Spirituality</i> Terhadap Etos Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keperawatan Rs. Mitra Siaga Tegal) | | 76 orang. | lain populasi kurang dari 100 orang maka penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan menggunakan metode sensus dimana populasi dijadikan sampel | spirituality sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak di teliti dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 58,7% sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak di teliti. | beberapa variabel yang di teliti |
| 8. | Elita Kirana | Hubungan Antara Dimensi <i>Workplace Spirituality</i> Dan <i>Employee Engagement</i> | <i>Workplace Spirituality</i> Dan <i>Employee Engagement</i> | Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah berstatus sebagai karyawan tetap. Hal ini dikarenakan | Subjek pada penelitian ini dipilih dengan metode <i>purposive sampling</i> , yaitu peneliti sudah | Hasil menunjukkan bahwa setiap dimensi <i>workplace spirituality</i> memiliki korelasi positif sangat kuat dengan <i>employee engagement</i> . Hasil ini berarti semakin tinggi dimensi <i>workplace spirituality</i> , semakin tinggi pula <i>employee</i> | Persamaan : variabel <i>workplace spirituality</i> Perbedaan : variabel <i>employee engagement</i> |

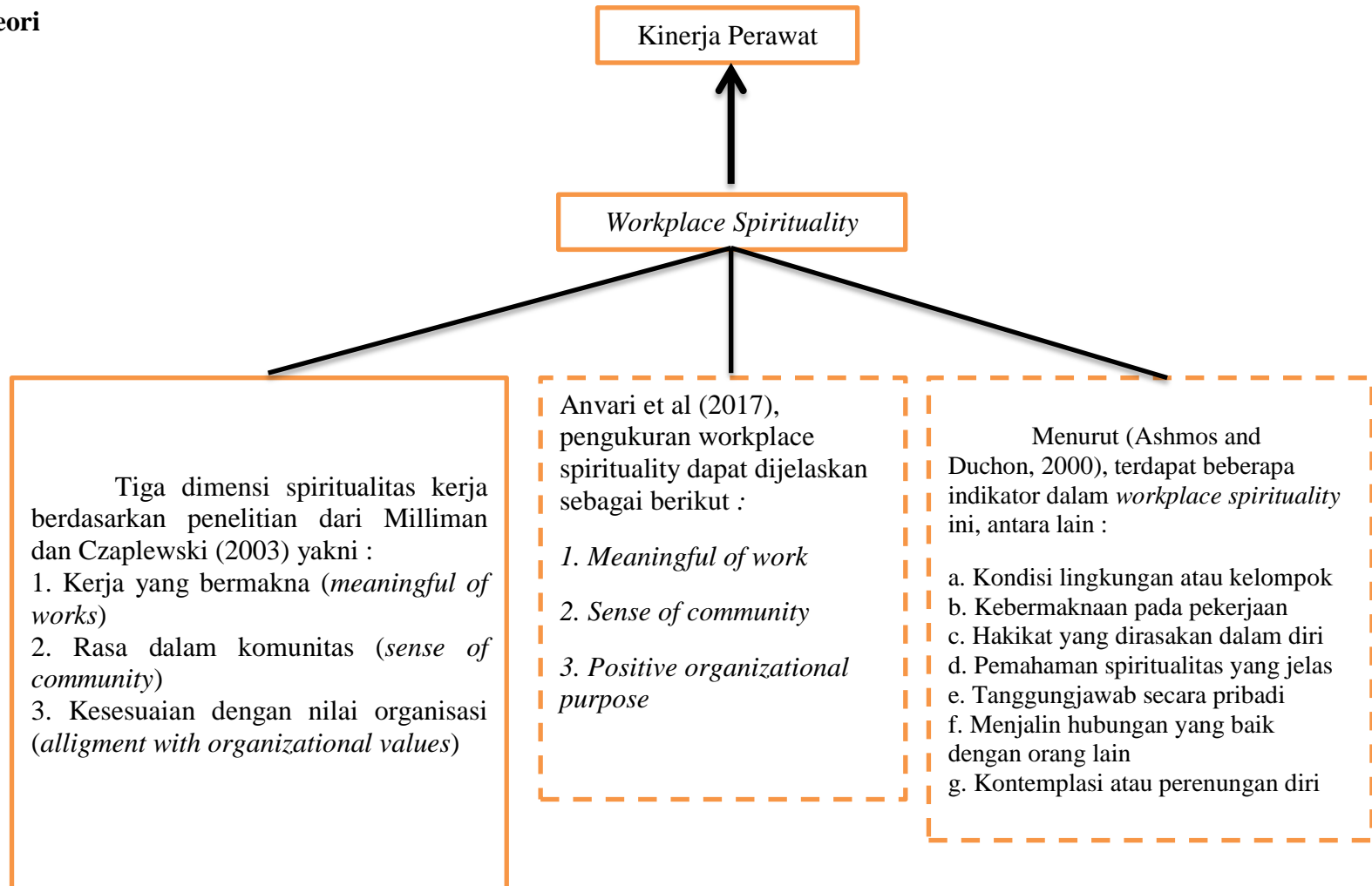
| No | Peneliti | Judul | Variabel | Sampel | Metode Penelitian | Hasil | Persamaan Dan Perbedaan |
|----|----------|-------|----------|---|---|---|-------------------------|
| | | | | karyawan tetap diharapkan sudah cukup lama mengalami <i>workplace spirituality</i> dalam organisasi dan sudah memiliki <i>employee engagement</i> . | menentukan karakteristik subjek berdasar ciri dan sifat populasi sebelumnya | <i>engagement</i> . Sebaliknya, semakin rendah dimensi <i>workplace spirituality</i> , semakin rendah pula <i>employee engagement</i> . | |

D. Mapping Teori



Gambar 1. Mapping Teori Sulistiyani, A and Rosida, David, Ashmos and Duchon, Milliman dan Czaplewski, Anvari et al

E. Kerangka Teori



Gambar 2. Kerangka Teori Milliman dan Czaplewski, Anvari et al, Ashmos and Duchon

Keterangan :

———— : variabel yang diteliti

----- : variabel yang tidak diteliti

Berdasarkan mapping teori tersebut maka beberapa variabel yang dikemukakan oleh para ahli yaitu *Workplace Spirituality* menurut Milliman et al (2003) menyatakan ada tiga indikator yaitu *Meaningful of work*, *Sense of community* dan *Allignment with the organizations values*. Kemudian menurut Anvari et al (2017), pengukuran *Workplace Spirituality* dapat dijelaskan sebagai, *Meaningful of work*, *Sense of community*, dan *Positive organizational purpose*.

Sedangkan menurut (Ashmos and Duchon, 2000), terdapat beberapa indikator dalam *Workplace Spirituality* ini, antara lain Kondisi lingkungan atau kelompok, Kebermaknaan pada pekerjaan, Hakikat yang dirasakan dalam diri, Pemahaman spiritualitas yang jelas, Tanggungjawab secara pribadi, Menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, dan Kontemplasi atau perenungan diri.

Sehingga dari beberapa teori yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti menggunakan teori *Workplace Spirituality* menurut Milliman et al yang menyatakan ada 3 dimensi yaitu *Meaningful of work*, *Sense of community* dan *Allignment with the organizations values*. Peneliti mengambil ketiga variabel berdasarkan teori tahun terbaru dari variabel yang akan di teliti.

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Workplace Spirituality*. Terdapat 3 indikator atau dimensi dari variabel tersebut yaitu *Meaningful of work*, *Sense of community* dan *Alignment with the organizations values*. Kemudian adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perawat. Kedua variabel ini nantinya akan dikaitkan sehingga peneliti dapat melihat hubungan *Workplace Spirituality* terhadap kinerja perawat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penerapan spiritualitas di RSUD Haji Makassar dengan kinerja perawat. Secara khusus penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi hubungan tiap fokus fasilitasi spiritualitas yaitu individu, kelompok, organisasi, dan kepemimpinan dengan kinerja perawat berdasarkan kerja yang bermakna (*meaningful works*), rasa dalam komunitas (*sense of community*), dan kesesuaian dengan nilai organisasi (*alignment with organizational values*).

Workplace spirituality bukan membahas mengenai pandangan akan suatu agama tertentu melainkan pemenuhan batin seorang karyawan akan makna dan tujuan pekerjaan yang dilaksanakan dengan semangat yang tinggi yang terhubung secara batin dengan setiap individu yang terdapat dalam suatu organisasi tertentu. Spiritual di tempat kerja mendorong komitmen karyawan terhadap produktivitas dan menurunkan absensi dan