

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI RSUD DAYA  
KOTA MAKASSAR TAHUN 2022**

**ANNISA KADIR  
K011181357**



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2023**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA PADA PERAWAT DI RSUD DAYA KOTA MAKASSAR TAHUN 2022**

**Disusun dan diajukan oleh**

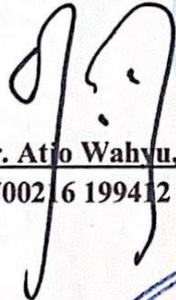
**ANNISA KADIR  
K011181357**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelaksanaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 17 Maret 2023  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

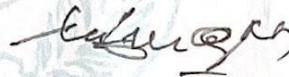
Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



**Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes**  
Nip. 197002161994121001



**dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D**  
Nip. 195804041989031001

Ketua Program Studi,



**Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc**  
Nip. 197604182005012001

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Jumat, Tanggal 17 Maret 2023.

Ketua : Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes (.....)

Sekretaris : dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D (.....)

Anggota :

1. A. Wahyuni, SKM., M.Kes (.....)

2. Dr. Ridwan M. Thaha, M.Sc (.....)

## LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annisa Kadir  
NIM : K011181357  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
No. Hp : 082239078915  
E-mail : kadirannisa06@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi **“HUBUNGAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI RSUD DAYA KOTA MAKASSAR TAHUN 2022”** benar bebas dari plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 14 April 2023

Yang membuat pernyataan



Annisa Kadir

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

**Annisa Kadir**

**“Hubungan Spiritualitas Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022”**

**(xvii + 83 Halaman + 20 Tabel + 2 Gambar + 9 Lampiran)**

Spiritualitas di tempat kerja merupakan pengalaman karyawan yang memperoleh energi dari pekerjaan mereka, mendapatkan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri mereka di tempat kerja sehingga hal itu dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan spiritualitas di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Daya Kota Makassar.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan analitik dengan desain studi *Cross Sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat yang ada di RSUD Daya Kota Makassar sebanyak 184 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *simple random sampling* dimana 65 perawat dijadikan sampel penelitian. Data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS secara univariat dan bivariat dengan uji *chi-square*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat ( $p = 0,000$ ). Adapun saran bagi pihak RSUD Kota Makassar agar selalu meningkatkan serta menerapkan spiritualitas di tempat kerja bagi para perawat sehingga kepuasan kerja pada perawat selalu terpenuhi.

**Kata Kunci : Spiritualitas Di Tempat Kerja, Kepuasan Kerja, Perawat**  
**Daftar Pustaka : 45 (2002-2022)**

## SUMMARY

*Hasanuddin University  
Faculty of Public Health  
Occupational Health and Safety*

**Annisa Kadir**

***“The Relationship Between Spirituality At Workplace With Nurse Satisfaction  
At RSUD Daya Kota Makassar in 2022”***

***(xvii + 83 Pages + 20 Tabel + 2 Figures + 9 Attachments)***

*Spirituality in the workplace is the experience of employees who get energy from their work, get meaning and purpose in their work, feel that they can express themselves at work so that it can increase job satisfaction. The purpose of this study was to determine the relationship between workplace spirituality and job satisfaction among nurses at Daya Hospital, Makassar City.*

*This type of research is a quantitative research with an analytic approach with a cross sectional study design. The population in this study were all nurses in Daya Hospital Makassar, 184 people. Determination of the sample in this study using the simple random sampling method where 65 nurses were used as the research sample. Data were analyzed using the SPSS application in a univariate and bivariate manner with the chi-square test.*

*The results of this study indicate that there is a relationship between spirituality at work and job satisfaction among nurses ( $p = 0.000$ ). As for suggestions for the Makassar City Hospital to always improve and implement spirituality in the workplace for nurses so that job satisfaction for nurses is always fulfilled.*

***Keyword : Spirituality at Work, Job Satisfaction, Nurse***

***Bibliography : 45 (2002-2022)***

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan ridha-Nya yang senantiasa memberikan Kesehatan dan kemampuan berpikir kepada penulis sehingga tugas skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam tidak lupa dihaturkan kepada Baginda Rasulullah *Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam* yang merupakan sebaik-baiknya tauladan.

Alhamdulillah, dengan penuh usaha dan kerja keras serta doa dari keluarga, kerabat, dan seluruh pihak yang telah berpartisipasi sehingga skripsi yang berjudul **“Hubungan Spiritualitas Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022”** dapat terselesaikan dalam rangka memenuhi salah satu syarat meraih gelar sarjana program studi Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Skripsi ini tidak terlepas dari berbagai macam hambatan dan tantangan yang penulis hadapi dari awal hingga akhir. Namun berkat ketabahan, dorongan, bimbingan, bantuan dan Kerjasama dari berbagai pihak terutama diri sendiri akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis dengan penuh rasa sayang dan ketulusan hati menghaturkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua tercinta, Ayahanda **Abdul Kadir** dan Ibunda **Sakmawati** yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh kesabaran, pengorbanan, cinta dan kasih sayangnya, serta doa yang tidak henti-hentinya dipanjatkan untuk kesuksesan dan kebahagiaan anaknya. Serta kepada saudara penulis yaitu **Mila, Andika, Nunu dan**

**Aidil** dan keluarga besar saya atas segala doa sehingga penulis akhirnya menyelesaikan skripsi ini.

Penghargaan yang setinggi-tingginya penulis persembahkan kepada bapak **Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes** selaku dosen pembimbing I dan bapak **dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D** selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, memberikan arahan, serta dukungan moril dalam bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Keberhasilan penyusunan skripsi ini bukanlah buah dari kerja penulis sendiri. Semangat serta bantuan dari berbagai pihak telah mengantarkan penulis sehingga berada dititik ini. Oleh karenanya, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya secara tulus dan ikhlas kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc**, selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Bapak **Prof. Sukri Palutturi, S.KM., M.Sc.PH., Ph.D** selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin., seluruh dosen dan karyawan yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti Pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Ibu **Dr. dr. Masyitha Muis, MS** selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Hasanuddin.
4. Ibu **A. Wahyuni, SKM., M.Kes** selaku dosen penguji I dan Bapak **Dr. Ridwan M. Thaha, M.Sc** selaku dosen penguji penguji II yang telah memberikan kritik dan sarannya untuk penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak **Prof. Anwar Mallongi, SKM., MSc., Ph.D**, selaku pembimbing akademik yang telah memberikan nasehat, bimbingan, motivasi, serta dukungan dalam mengenyam akademik dunia perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
6. **Direktur RSUD Daya Kota Makassar** beserta karyawan atas bantuan dan Kerjasama yang telah diberikan dalam proses penelitian.
7. Para **Perawat** selaku responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dan bersedia untuk diwawancarai dan kuesioner penelitian.
8. Sahabat penulis, **Nisha Ananda, Fidel J. Sattu, Rangga Mahendra P.** yang selalu mendengar curhatan penulis, selalu mendukung, memberi saran, dan membantu dalam bentuk apapun serta memberi semangat.
9. Sahabat penulis dari bangku sekolah menengah atas “**SWIDDY**” (Anita, Ara, Ayhu, Azizah, Dinda, Ece, Nand, Ndoy, Nurfeb, Puput, Sri, Timek) yang selalu memberi semangat, mendukung dan menghibur penulis. Semoga persahabatan ini akan terus terjalin selamanya.
10. Teman-teman **Mahkamah Mahasiswa periode 2021-2022** (Ahmad, Tenti, Reisya, Aul, Irham) yang telah kebersamai selama menjalankan tanggungjawab saat mengurus dilembaga kemahasiswaan. Terima kasih atas pengalaman yang berharga selama proses kepengurusan yang penuh dengan pembelajaran.
11. Teman-teman “**Halo-Halo Bandung**” (Ainun, Aisyah, Alifah, Ana, Anas, Andini, Andri, Arham, Billo, Chaidir, Dina, Dindar, Fadil, Fia, Fiqah, Hujan, Kinah, Kyrgizt, Michael, Nia, Nurah, Risna, Risqal, Ruri, Ruroh, Sutra, Tasya,

Tifa, Uci, Utti dan Uung) terima kasih atas pengalaman berharga selama proses perkuliahan, juga telah mewarnai kehidupan kampus setiap hari dan kebersamai dikala senang, sedih, susah, hingga duka, dan selama ini memberikan banyak semangat serta dukungan kepada penulis untuk cepat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

12. Rekan seperjuangan saudari **Nurul Iffah Afwika** yang selalu membantu peneliti mengurus segala bentuk persiapan dan perlengkapan sampai turun lapangan mencari responden.
13. Teman-teman seperjuangan Volunter Berintegritas Tinggi Pengobar Jiwa Humanis (**VENOM 2018**) yang penulis banggakan atas kerjasama dan bantuannya selama perkuliahan.
14. Teman-teman **KKN Tematik Gel. 106 Tamalanrea 9** terkhusus (Andin, Andriyani, Annur, Anra, Arfain, Cica, Lili, Reni dan Wulan) yang telah memberikan pengalaman tidak terlupakan dalam pengabdian kepada masyarakat.
15. **Aria Praja Mandala** yang senantiasa mendukung penulis dari awal bertemu hingga sekarang, serta tak henti-hentinya memberikan doa, bantuan, motivasi, semangat, selama penulis menyusun skripsi.
16. Mood boosterku, **Doh Kyungsoo, Nadin Amizah, Tulus, Baskara, Kunto Aji, VinDes, Banda Neira** yang telah menyemangati penulis dengan karya-karyanya.

17. Terima kasih untuk **Niskad**, diri saya sendiri yang sudah berjuang, kuat dan sabar dari jatuh banggunya penyelesaian skripsi ini. Terima kasih sudah bertahan untuk menyelesaikan tahapan ini dengan baik.

18. Semua pihak yang ikut terlibat dalam proses pembuatan tugas akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis siap menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak yang akan menggunakannya sebagai bahan referensi khususnya bagi mahasiswa yang hendak menyusun skripsi.

Makassar, 13 Maret 2023

**Penulis**

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> ....	Error! Bookmark not defined.
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Perawat .....	9
B. Tinjauan Umum Tentang Spiritualitas di Tempat Kerja .....	14
C. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja .....	19
D. Kerangka Teori .....	26
<b>BAB III KERANGKA KONSEP</b> .....	<b>28</b>
A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti.....	28
B. Kerangka Konsep.....	29
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	29
E. Hipotesis Penelitian.....	32
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b> .....	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	33
D. Pengumpulan Data.....	34

E. Instrumen Penelitian .....	35
F. Pengolahan Data dan Analisis Data .....	36
G. Penyajian Data.....	38
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	39
B. Hasil Penelitian.....	41
C. Pembahasan .....	64
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022 .....	42
Tabel 5. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022 .....	43
Tabel 5. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022 .....	44
Tabel 5. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022 .....	44
Tabel 5. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022 .....	45
Tabel 5. 6 Distribusi Responden Berdasarkan Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022 .....	46
Tabel 5. 7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022.....	47
Tabel 5. 8 Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022 .....	50
Tabel 5. 9 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022 .....	52
Tabel 5. 10 Tabulasi Silang Jenis Kelamin Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022 .....	57
Tabel 5. 11 Tabulasi Silang Umur Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022 .....	58
Tabel 5. 12 Tabulasi Silang Pendidikan Terakhir Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022 .....	58
Tabel 5. 13 Tabulasi Silang Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022 .....	59
Tabel 5. 14 Tabulasi Silang Lama Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022 .....	59
Tabel 5. 15 Tabulasi Silang Jenis Kelamin Dengan Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022.....	60
Tabel 5. 16 Tabulasi Silang Umur Dengan Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022 .....	61
Tabel 5. 17 Tabulasi Silang Pendidikan Terakhir Dengan Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022.....	61
Tabel 5. 18 Tabulasi Silang Masa Kerja Dengan Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022.....	62
Tabel 5. 19 Tabulasi Silang Lama Kerja Dengan Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022.....	63
Tabel 5. 20 Hubungan Spiritualitas Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir; Spector, 1997; Gupta et al., 2013.....	27
Gambar 2. Kerangka Konsep .....	29

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Analisis

Lampiran 3 Master Tabel

Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 5 Lembar Perbaikan Seminar Proposal

Lampiran 6 Surat Izin Penelitian Dari Kampus

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian Dari PTSP

Lampiran 8 Surat izin Penelitian Dari Pemerintah Kota

Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup

## DAFTAR SINGKATAN

BOR	: <i>Bed Occupational Rate</i>
BPPSDMK	: Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan
JSS	: <i>Job Satisfaction Survey</i>
Permenkes RI	: Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia
RS	: Rumah Sakit
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
RSUP	: Rumah Sakit Umum Pusat
SK	: Surat Keputusan
SPSS	: <i>Statistical Program for Social Science</i>
UMK	: Upah Minimum Kabupaten
WHO	: <i>World Health Organization</i>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan salah satu sarana umum yang bergerak di bidang jasa dan sering digunakan oleh masyarakat. Rumah sakit dapat dikatakan baik apabila masyarakat atau konsumen dari rumah sakit dapat terpuaskan dengan jasa pelayanan medis maupun fasilitas medis yang tersedia. Pelayanan dalam rumah sakit sangatlah penting untuk diperhatikan. Salah satu fungsi pelayanan sebuah rumah sakit antara lain berkaitan dengan sistem pelayanan kesehatan dan petugas kesehatan yang bekerja secara tim mendukung keberhasilan pengobatan terhadap pasien (Muhammad Hanafi & Reny Yuniasanti, 2012).

Berdasarkan data dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2017 melaporkan bahwa total sumber daya manusia kesehatan pada tahun 2016 di Indonesia mencapai 1.000.780. Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar dari tenaga kesehatan yang lain yaitu sebanyak 296.876 (49%), kemudian disusul oleh bidan sebanyak 27%, dan dokter spesialis sebanyak 8% (Majore, Kalalo and Bidjuni, 2018).

Namun, *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2020 memperkirakan bahwa akan ada kekurangan tenaga perawat pada tahun 2030 secara global sekitar 5,9 juta terutama pada negara-negara yang sedang berkembang atau berpenghasilan menengah kebawah (rendah), karena adanya kurang puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dan motivasi tenaga kesehatan dijadikan tantangan dalam mencapai

pembangunan yang berkelanjutan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantara tenaga kesehatan sangat bervariasi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat (World Health Organization, 2020).

Isu rendahnya tingkat kepuasan kerja merupakan hal yang umum terjadi di negara berkembang, namun dari hasil penelitian internasional pada 43.000 perawat dari 700 rumah sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia dan Jerman menunjukkan bahwa jumlah ketidakpuasan para perawat dengan pekerjaan mereka berkisar antara 17 % di Jerman sampai 41 % di Amerika Serikat (Aiken et al., 2001) dalam (Fitria and Sawitri, 2017). Kepuasan kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja, ketika individu merasakan puas terhadap pekerjaannya, maka dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan atau organisasi (Suhartini, 2020) dalam (Halijah, 2021).

Di Indonesia, beberapa penelitian tentang kepuasan kerja perawat sudah banyak dilakukan antara lain penelitian oleh (Barahama, Katuuk and Oroh, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di Ruang Perawatan 6 Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado kurang puas sebanyak 30 responden (51,7%) sedangkan yang puas sebanyak 28 responden (48,3%). Penelitian oleh (Musmiler, Arif and Wahyudi, 2020) juga menunjukkan bahwa lebih dari separuh (51,4%) perawat pelaksana di RSUD dr. Rasidin Padang menyatakan ketidakpuasan kerja dan lebih dari separuh (59,7%) perawat pelaksana menyatakan kesempatan promosi kurang baik. Kepuasan kerja perawat juga disebabkan karena jumlah kompensasi

yang didapatkan selama bekerja tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK).

Shahbaz dan Ghafoor (2015) mengemukakan bahwa karyawan yang memperoleh makna dan tujuan dari pekerjaan mereka melalui spiritualitas kerja, para karyawan ini akan selalu mengerahkan seluruh energi fisik, mental, emosional, dan spiritual mereka untuk pekerjaan mereka dan akan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik atas nama perusahaan mereka. Berusaha secara sungguh-sungguh atas nama organisasinya juga merupakan bentuk sikap yang menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasinya. Karyawan yang mempunyai spiritualitas kerja akan dengan mudah mengarahkan dirinya dalam mengambil keputusan apabila dia menghadapi masalah dalam pekerjaannya, menghadapi tekanan, dan mengetahui bagaimana cara mengatasi dirinya pada saat dia mengalami penurunan semangat. Sebaliknya, karyawan yang kurang atau memiliki tingkat spiritualitas kerja yang rendah akan cepat bosan dan frustrasi dengan tuntutan pekerjaannya (Rosari and Suhartatik, 2022).

Spiritualitas berpengaruh terhadap mekanisme coping seseorang, sehingga seseorang harus mengasah kemampuan spiritual guna membangun mekanisme coping yang konstruktif. Perkembangan yang baik dalam aspek spiritual dapat menjadikan seseorang lebih bisa memaknai kehidupan dan memiliki penerimaan diri terhadap kondisinya sehingga memberikan respon positif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada dirinya. Aspek spiritualitas dapat menjadikan seseorang lebih bisa memaknai arti kehidupan dan memiliki penerimaan diri terhadap kondisi apapun sehingga memberikan respon positif terhadap perubahan-

perubahan yang terjadi pada dirinya. Memiliki spiritualitas yang tinggi akan menjadikan seseorang lebih kreatif dalam menentukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta dapat meningkatkan kepuasan kerja (M. Dirdjo, 2017).

Hasil analisis situasi menunjukkan, asuhan keperawatan untuk memenuhi kebutuhan spiritual belum diberikan oleh perawat secara optimal. Hasil survey Kementerian Kesehatan terhadap Rumah Sakit di Indonesia tahun 2014 (Puskom Depkes) diketahui sekitar 54 – 74% perawat melaksanakan instruksi medis, 26% perawat melaksanakan pekerjaan administrasi rumah sakit, 20% melaksanakan praktik keperawatan yang belum dikelola dengan baik, dan 68% tugas keperawatan dasar yang seharusnya dikerjakan perawat dilakukan oleh keluarga pasien. Keadaan ini memacu seluruh pilar kehidupan profesi keperawatan untuk bahu-membahu, secara bersama membangun kembali profesi keperawatan sesuai kaedah profesi (Yusuf *et al.*, 2016) .

Menurut (Habeeb, 2018) kepuasan kerja merupakan keadaan kepuasan secara keseluruhan terhadap pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu. Locke (1976, dalam Habeeb 2018) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah kondisi lingkungan yang positif dengan adanya spiritualitas di tempat kerja.

Hasil Penelitian di Asia di kota Shanghai memperlihatkan kepuasan kerja perawat sangat rendah yaitu diangka 60% (Wang *et al.*, 2015). Data tersebut

memperlihatkan bahwa angka kepuasan kerja masih memiliki angka yang rendah di kawasan Asia terutama di Indonesia diperlukan penelitian serupa untuk menilai angka kepuasan kerja perawat di berbagai daerah untuk mengatasi permasalahan psikologis atau efek buruk yang dihasilkannya (Endrian Mulyadi Waluyo, Hani Septiani, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh (Mulyono, 2011) tentang Penerapan spiritualitas di tempat kerja di RSI F dan hubungannya dengan kepuasan kerja perawat, menunjukkan bahwa Penerapan spiritualitas di RSI F memiliki hubungan dengan kepuasan kerja perawat, seseorang dengan spiritualitas yang tinggi sebelumnya akan menikmati dan merasa sangat puas dengan pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya sendiri. Kepuasan ini yang membuat pekerjaan seseorang bermakna, sedangkan tujuan fasilitasi dari penerapan spiritualitas yaitu memiliki rasa yang bermakna dalam bekerja.

Kualitas pelayanan yang baik merupakan salah satu faktor penting bagi rumah sakit agar dapat menciptakan kepuasan konsumen dan juga kepuasan pada karyawan. Menurut kemenkes RI hingga saat ini, rumah sakit yang tersebar di seluruh Makassar berjumlah 53 rumah sakit (Vito and Krisnani, 2015). Dari data tersebut, tantangan bagi setiap rumah sakit adalah dengan meningkatkan dan mempertahankan kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien dan masyarakat. Tenaga perawat merupakan tenaga profesional yang berperan penting dalam fungsi rumah sakit. Hal tersebut didasarkan atas jumlah tenaga perawat sebagai porsi terbesar didalam pelayanan rumah sakit. Dalam menjalankan fungsinya, perawat

merupakan staf yang memiliki kontak terbanyak dengan pasien. Perawat juga merupakan bagian dari suatu tim, yang didalamnya terdapat berbagai profesional lain seperti dokter. Luasnya peran perawat memungkinkannya terjadinya risiko kesalahan pelayanan (Cahyono, 2015).

Rumah sakit di Makassar tersebut terbagi menjadi beberapa tipe yaitu 2 RS dengan Tipe A, 21 RS Tipe B, 23 RS Tipe C, 5 Tipe D, dan sisanya masih terdapat 2 RS yang belum mendapatkan penetapan kelas atau Tipe RSnya. Kemudian yang termasuk rumah sakit tipe B yaitu RS Akademik Jury, RS Dr. Tajuddin Chalid, MPH, RS Grestelina, RS Ibnu Sina Makassar, RS Ibu dan Anak Chaterine Booth, RS Ibu dan Anak Paramount, RS Islam Faisal, RS Kepolisian Bhayangkara, RS Khusus Daerah Gigi dan Mulut Provinsi Sulawesi, RS Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah, RS Khusus Gigi dan Mulut Universitas Hasanuddin, RS Primaya, RS Siloam Makassar, RS Stella Maris, RS Tk. II Pelamonia, RS Umum Daerah Daya Kota Makassar, RS umum Haji Makassar, RS Umum Daerah Haji Makassar, RS Umum Daerah Labuang Baji, RS Umum Wisata Universitas Indonesia Timur, RS Universitas Hasanuddin.

Diantara rumah sakit diatas, RSUD Daya Kota Makassar sebagai rumah sakit di Kota Makassar tipe B, setelah melakukan wawancara dengan petugas rekam medik pada tanggal 20 November 2022 didapatkan jumlah kunjungan pasien di RSUD Daya Kota Makassar mengalami kenaikan, sehingga penggunaan BOR (*Bed Occupation Rate*) di rumah sakit termasuk dalam kategori tinggi dan mencapai jumlah standar. Hal ini dikarenakan pelayanan di RSUD Daya Kota Makassar

tersebut termasuk baik dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang optimal.

Berdasarkan beberapa penelitian serta hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan spiritualitas di tempat kerja dengan kepuasan kerja yang ada pada pekerja perawat di rumah sakit. Namun apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan spiritualitas di tempat kerja pada RSUD Kota Makassar, dikarenakan spiritualitas di tempat kerja memiliki peran penting dalam kepuasan kerja terutama pada perawat. Karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Spritiualitas di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat rumusan masalah penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan spiritualitas di tempat kerja pada perawat RSUD Daya kota Makassar?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan spiritulitas di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat RSUD Daya Kota Makassar.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui gambaran spiritualitas kerja pada perawat RSUD Daya Kota Makassar.

- b. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada perawat RSUD Daya Kota Makassar.
- c. Untuk mengetahui hubungan spiritualitas di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat RSUD Daya Kota Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Ilmiah**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi, bahan bacaan, sumber kajian ilmiah, yang dapat menambah wawasan pengetahuan dan sebagai sarana bagi peneliti selanjutnya dibidang kesehatan masyarakat, khususnya mengenai hubungan spiritualitas di tempat kerja dengan kepuasan kerja terhadap perawat.

##### **2. Manfaat bagi peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman yang berharga bagi peneliti dalam memperluas wawasan dan pengetahuan serta dapat mengaplikasikan teori yang telah didapatkan selama proses perkuliahan.

##### **3. Manfaat bagi instansi**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kesehatan perawat dan sebagai pertimbangan perencanaan upaya peningkatan kepuasan kerja oleh perawat pada rumah sakit tersebut.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Perawat**

##### **1. Pengertian Perawat**

Perawat (*nurse*) berasal dari bahasa latin yaitu *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Pengertian dasar seorang perawat yaitu seseorang yang berperan dalam merawat, memelihara, membantu, serta melindungi seseorang karena sakit, cedera dan proses penuaan. Menurut Depkes RI (2002), perawat professional adalah perawat yang bertanggung jawab dan berwenang memberikan pelayanan keperawatan mandiri dan atau berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain sesuai dengan kewenangannya (Bawono and Nugraheni, 2015).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 26/MENKES/SK/2019 tentang ketentuan umum pada Bab I Pasal 1 yaitu: “Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.” (PERMENKES RI, 2019)

##### **2. Peran Perawat**

Menurut Konsorsium Ilmu Kesehatan Tahun 1989 dalam (Wirentanus, 2019), peran perawat adalah sebagai berikut:

###### **a. Sebagai pemberi asuhan keperawatan**

Peran ini dapat dilakukan perawat dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan

keperawatan. Pemberian asuhan keperawatan ini dilakukan dari yang sederhana sampai dengan kompleks.

Adapun Faktor asuhan dalam keperawatan meliputi:

- 1) Menunjukkan sistem nilai kemanusiaan dan altruisme.
- 2) Memberi harapan dengan mengembangkan sikap dalam membina hubungan dengan klien, memfasilitasi untuk optimis, percaya dan penuh harapan, menunjukkan sensitifitas antara satu dengan yang lain, mengembangkan hubungan saling percaya: komunikasi efektif, empati, dan hangat, ekspresi perasaan positif dan negatif melalui tukar pendapat tentang perasaan, menggunakan proses pemecahan masalah yang kreatif, meningkatkan hubungan interpersonal dan proses belajar mengajar, memberi support, perlindungan, koreksi mental, sosiokultural dan lingkungan spiritual, membantu dalam pemenuhan kebutuhan dasar manusia, melibatkan eksistensi fenomena aspek spiritual selanjutnya kekuatan dalam asuhan meliputi:
  - a) Aspek transformasi: perawat membantu klien untuk mengontrol perasaannya dan berpartisipasi aktif dalam asuhan.
  - b) Integrasi asuhan: mengintegrasikan individu ke dalam sosialnya.
  - c) Aspek pembelaan membantu klien memilih *support social*, emosional, spiritual.
  - d) Aspek penyembuhan.
  - e) Aspek partisipasi.
  - f) Pemecahan masalah dengan metode ilmiah

b. Sebagai advokat klien

Peran ini dilakukan perawat dalam membantu klien dan keluarga dalam menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberi pelayanan khususnya dalam pengambilan persetujuan atas tindakan keperawatan. Perawat juga berperan dalam mempertahankan hak pasien, meliputi, hak atas pelayanan sebaik-baiknya, hak atas informasi tentang penyakitnya hak atas privasi, hak untuk menentukan nasibnya sendiri, hak ganti rugi akibat kelalaian.

c. Sebagai *educator*

Peran ini dilakukan dengan membantu klien dalam meningkatkan tingkat pengetahuan kesehatan, gejala penyakit bahkan tindakan yang diberikan sehingga terjadi perubahan perilaku dari klien setelah dilakukan pendidikan kesehatan.

d. Sebagai koordinator

Peran ini dilaksanakan dengan mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga memberi pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan klien.

e. Sebagai kolaborator

Peran ini dilakukan karena perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapi, ahli gizi, dan lain-lain dengan berupaya mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang diperlukan.

f. Sebagai konsultan

Perawat berperan sebagai tempat konsultasi dengan mengadakan perencanaan, kerjasama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

g. Sebagai pembaharu

Perawat mengadakan perencanaan, kerjasama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

### **3. Fungsi Perawat**

Fungsi perawat adalah suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perannya. Fungsi tersebut dapat berubah disesuaikan dengan keadaan yang ada, perawat dalam menjalankan perannya memiliki beberapa fungsi (Budiono, 2016), seperti:

a. Fungsi Independen

Merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam melaksanakan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis (pemenuhan kebutuhan oksigenasi, pemenuhan kebutuhan cairan dan elektrolit, pemenuhan kebutuhan nutrisi, pemenuhan kebutuhan aktifitas dan lain-lain), pemenuhan kebutuhan keamanan dan kenyamanan, pemenuhan cinta mencintai, pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri.

b. Fungsi Dependen

Merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatan atas pesan atau instruksi dari perawat lain. Sehingga sebagian tindakan pelimpahan tugas yang diberikan. Hal ini biasanya dilakukan oleh perawat spesialis kepada perawat umum atau dari perawat primer ke perawat pelaksana.

c. Fungsi Interdependen

Fungsi ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan diantara tim satu dengan yang lainnya. Fungsi ini dapat terjadi apabila bentuk pelayanan membutuhkan kerja sama tim dalam pemberian pelayanan seperti dalam memberikan asuhan keperawatan pada penderita yang mempunyai penyakit kompleks. Keadaan ini tidak dapat diatasi dengan tim perawat saja melainkan juga dari dokter ataupun yang lainnya.

#### 4. Tugas Perawat

Tugas perawat dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan ini dapat dilaksanakan sesuai tahapan dalam proses keperawatan. Tugas perawat ini disepakati dalam Lokakarya tahun 1983 yang berdasarkan tugas dan tanggungjawab perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah sebagai berikut (Budiono, 2016) :

- a. Menyampaikan perhatian dan rasa hormat pada klien (*sincere intereset*).
- b. Bila perawat terpaksa menunda pelayanan, maka perawat bersedia memberikan penjelasan dengan ramah kepada kliennya (*explanantion about the delay*).

- c. Menunjukkan kepada klien sikap menghargai (*respect*) yang ditunjukkan dengan perilaku perawat. Misalnya mengucapkan salam, tersenyum, membungkuk, dan bersalaman.
- d. Berbicara dengan klien yang berorientasi pada perasaan klien (*subjects the patients desires*) bukan pada kepentingan atau keinginan perawat.
- e. Tidak mendiskusikan klien lain didepan pasien dengan maksud menghina (*derogatory*).
- f. Menerima sikap kritis klien dan mencoba memahami klien dalam sudut pandang klien (*see the patient point of view*).

## **B. Tinjauan Umum Tentang Spiritualitas di Tempat Kerja**

### **1. Definisi Spiritualitas di Tempat Kerja**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Spiritual berasal dari kata *spirit* yang berarti “semangat, jiwa, roh, sukma, mental, batin, rohani dan keagamaan”. Sedangkan dalam kamus psikologi mengatakan bahwa spiritual adalah asumsi mengenai nilai-nilai transenden. Dengan begini maka, dapat dipaparkan bahwa makna dari spiritualitas ialah merupakan sebagai pengalaman manusia secara umum dari suatu pengertian akan makna, tujuan dan moralitas (Ilfan, 2017).

Spiritualitas merupakan fenomena yang bersifat universal, dimana dalam organisasi mengakui bahwa orang yang bekerja dalam suatu organisasi perusahaan memiliki kehidupan batiniah tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya. Sebagai manusia maka orang memiliki pikiran

dan roh, dan selalu berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam pekerjaan mereka (Herminingsih, 2012).

Spiritualitas kerja merupakan tempat kerja yang mengakui bahwasanya setiap karyawan itu memiliki kehidupan batin yang terpelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang berarti dan terjadi dalam konteks masyarakat. Spiritualitas sering kali disebutkan dalam dunia kerja atau organisasi mungkin agak sulit mendefinisikannya, menurut Ashmos dan Duchon (2005) dalam (Karakas, 2010) definisi spiritualitas di tempat kerja meliputi pengertian tentang makna, tujuan dan hubungan dengan orang lain. Dan juga spiritualitas dipandang terkait dengan manusia pencari makna dan juga spiritualitas menyebabkan pencarian makna dalam pekerjaan mereka.

Spiritualitas kerja didefinisikan sebagai pengalaman karyawan yang bergairah dan memperoleh energi dari pekerjaan mereka, mendapatkan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri mereka di tempat kerja dan merasa ada hubungan dengan orang-orang dengan siapa mereka bekerja. Spiritualitas kerja yaitu seseorang memiliki kehidupan batin dalam diri mereka yang menumbuhkan dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna dan pekerjaan yang menantang. Tiga perspektif yang berbeda diperkenalkan (Karakas, 2010), bagaimana spiritualitas yang mendukung kinerja organisasi yaitu: spiritualitas meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kualitas hidup; spiritualitas menyediakan karyawan rasa tujuan dan makna di tempat kerja; spiritualitas menyediakan karyawan rasa keterkaitan dengan masyarakat.

Pembahasan tentang spiritualitas di tempat kerja mulai dikenal dan dibahas dalam buku-buku perilaku organisasi, antara lain Robbins (2006) yang membahasnya sebagai bagian dari budaya organisasi. Menurut Robbins (2006:744-745) spiritualitas di tempat kerja tidak menyangkut kegiatan-kegiatan religius yang terorganisasi, juga tidak menyangkut ketuhanan atau teologi. Spiritualitas di tempat kerja lebih dikatakan sebagai mengakui bahwa orang yang bekerja dalam suatu organisasi perusahaan memiliki kehidupan batiniah tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya. Sebagai manusia maka orang memiliki pikiran dan roh, dan selalu berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam pekerjaan mereka. Selain itu, seorang pegawai memiliki keinginan untuk berhubungan dengan manusia lain dan ingin menjadi bagian dari masyarakat. Selama beberapa dekade, unsur spiritualitas manusia belum mendapat perhatian dalam manajemen. Namun perkembangan hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman tentang perasaan batiniah dan kehidupan emosi karyawan sebagai manusia akan meningkatkan pemahaman tentang perilaku organisasi, sehingga kesadaran akan spiritualitas dapat membantu para praktisi manajemen dalam memahami perilaku karyawan. Robbins (2006:745) selanjutnya menyatakan bahwa alasan meningkatnya perhatian terhadap spiritualitas antara lain adalah karena sebagai penyeimbang bagi tekanan dan stres pada kehidupan yang kacau. Hal tersebut karena gaya hidup dewasa ini di negara-negara maju yang diwarnai oleh keluarga dengan orangtua tunggal, mobilitas antar negara yang semakin tinggi,

pekerjaan-pekerjaan yang bersifat sementara dan lain-lain (Herminingsih, 2012).

## 2. Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja

Menurut Gupta et al.(2013), spiritualitas tempat kerja mengandung tiga dimensi yang meliputi: *inner life* (kehidupan batin), *meaning work* (pekerjaan yang bermakna) dan *Sense of community* (rasa kebersamaan) (Pertiwi, 2018)

- a. *Inner life* (Kehidupan batin), antara lain: (a). Merasa kehidupan itu penuh harapan; (b). nilai spiritual mempengaruhi dalam membuat pilihan-pilihan; (c). menganggap diri sendiri sebagai pribadi yang spiritual; (d). Mengekspresikan identitas spiritual dalam praktek-praktek ibadah; (e). peduli terhadap kesehatan spiritual rekan kerja dan (f). Pekerjaan menciptakan perasaan bahagia.
- b. *Meaningful work* (pekerjaan yang bermakna) seseorang merasa bahwa pekerjaannya adalah bagian hidup yang penting dan bermakna. Pekerjaan yang bermakna memberikan kesempatan bagi kreativitas yang mengarah pada kebahagiaan dan kegembiraan yang pada akhirnya akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.
- c. *Sense of community* (rasa kebersamaan) merupakan perasaan harmoni yang diperoleh dari bekerja untuk tujuan bersama dengan sekelompok orang lain (Duchon & Plowman, 2005). Menurut pendapat Gupta et al.(2013) karena karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja dan hanya memiliki waktu sedikit untuk bersama tetangga atau teman, mereka ingin memenuhi perasaan kebersamaan tersebut di tempat kerja.

### **3. Dampak Spiritualitas Di Tempat Kerja**

(Krishnakumar and Neck, 2002) menyatakan bahwa penerapan spiritualitas tempat kerja memberi dampak positif pada kreativitas, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan personal, dan komitmen. Lebih lanjut, hal ini juga akan berpengaruh terhadap meningkatnya performansi organisasi.

- a. Kreativitas. Menurut Freshman mengutarakan bahwa spiritualitas dapat menimbulkan kesadaran, kesadaran menimbulkan intuisi, dan intuisi menimbulkan kreativitas. Dan menurut Turner menyatakan bahwa spiritualitas menimbulkan kegembiraan dan kepuasan sehingga karyawan dapat lebih kreatif. Lebih lanjut, hal ini dapat meningkatkan performansi organisasi dan kesuksesan finansial.
- b. Kejujuran dan kepercayaan. Kriger dan Hanson menyatakan bahwa kejujuran dan kepercayaan tidak dapat diragukan ada diseluruh transaksi bisnis. Kepercayaan antara organisasi dan karyawan memegang peran vital dalam performansi perusahaan. Kepercayaan dapat menimbulkan performansi organisasi yang lebih baik, memperlancar pengambilan keputusan, komunikasi yang lebih baik, fokus pada pelanggan dan inovasi yang lebih baik.
- c. Pemenuhan personal. Menurut Turner mengatakan bahwa penerapan spiritualitas akan menuntun karyawan merasa lengkap saat mereka datang ke tempat kerja. Hal ini akan menghasilkan derajat pemenuhan personal yang tinggi dan meningkatkan moral. Lebih lanjut, hal ini dapat meningkatkan performansi organisasi dan kesuksesan finansial.

- d. Komitmen. Burack menyatakan bahwa spiritualitas meningkatkan komitmen dengan menciptakan iklim penuh kepercayaan di tempat kerja. Sedangkan menurut Ketchand & Strawser mengatakan bahwa komitmen tampak dalam bentuk komitmen afektif, yaitu karyawan mampu mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi dan karyawan mahu membantu organisasi mencapai tujuan tersebut.
- e. Performansi organisasi. Neck & Miliman mengutarakan bahwa performansi organisasi dan kesuksesan finansial dapat meningkat seiring penerapan spiritualitas di tempat kerja. Hal ini disebabkan organisasi yang menerapkan spiritualitas secara nyata mendorong karyawan untuk membawa diri secara keseluruhan ke pekerjaan.

## **C. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja**

### **1. Definisi Kepuasan kerja**

Kepuasan (*satisfaction*) berasal bahasa latin yaitu satur yang berarti *enough* atau cukup dan *facio* yang berarti *to do* atau melakukan, sehingga kepuasan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan sesuatu atau membuat sesuatu memadai. Sebuah kepuasan juga bisa didefinisikan sebagai persepsi terhadap sesuatu yang telah memenuhi harapannya. Oleh karena itu, seseorang tidak akan puas apabila mempunyai persepsi bahwa harapannya belum terpenuhi. Seseorang akan merasa puas jika persepsi nya sama atau lebih besar yang diharapkan (Perdanakusuma, 2013).

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional seorang karyawan dalam bentuk perasaan dan sikap yang positif terhadap kondisi, pekerjaan, situasi

kerja, interaksi dan peran individu dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan.

Menurut Handoko (2008), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan dimana pekerja itu menerima dan tidak menerima atas pekerjaan yang akan dia kerjakan. Ketika dia mendapat pekerjaan sesuai dengan apa yang dia bayangkan, akan muncul perasaan senang dan hilangnya beban ketika mengerjakannya. Disanalah kepuasan kerja ditemukan. Sedangkan menurut George dan Jones (2008), berpendapat bahwa mengatakan kumpulan perasaan yang dimiliki oleh seseorang bahwa dia mampu untuk mengerjakan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya (Nissa and Amalia, 2018).

Kepuasan kerja sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Jadi, setiap karyawan atau pegawai secara subjektif menentukan apakah pekerjaan itu memuaskan atau tidak baginya (Parluhutan Tambunan, 2018).

Sutrisno (2009:78) menyatakan bahwa terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini adalah merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu

bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, Edy, 2009).

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut. Sedangkan faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya (Melky, 2015).

Menurut Gilmer yang diacu As'ad (2003) dalam (Henny, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju dalam memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- b. Keamanan kerja yang mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- c. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Jika gaji diberikan secara adil didasarkan pada tingkat

keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

- d. Perusahaan dan manajemen yang baik mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil sebagai penentu kepuasan kerja karyawan.
- e. Pengawasan (Supervisi), bagi karyawan supevisi adalah seseorang yang diposisikan atau dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan, seperti keterampilan, sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas.
- g. Aspek sosial dalam pekerjaan salah satu faktor sikap yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- h. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menciptakan rasa puas terhadap kerja.
- i. Fasilitas, Fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas penunjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi fasilitas kesehatan, cuti, dan pensiun, atau perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor berdasarkan *Job Description Index* (JDI) meliputi pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan dan rekan sekerja. Dari

berbagai pendapat diatas dapat dirangkum mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik lingkungan karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### **3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Adapun sembilan aspek kepuasan kerja oleh Spector (1997) mendefinisikan indikator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, Sembilan Aspek Kepuasan Kerja digunakan untuk

mengukur kepuasan kerja karyawan kreatif. Setiap aspek didefinisikan dalam beberapa buku seperti yang disebutkan di bawah ini:

a. Gaji

Gaji adalah suatu imbalan berupa uang yang diterima oleh karyawan dari hasil jasa mereka dalam memberikan tenaga dan pikiran mereka untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Gaji merupakan upah yang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi tertentu. Setiap karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan berhak mendapatkan gaji sesuai peraturan atau ketentuan yang ada di perusahaan tersebut.

b. Promosi

Promosi yaitu kepuasan atas peluang promosi didapatkan. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan ataukah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

c. Supervisi

Supervisi yaitu kepuasan pada atasan dalam memberikan tugas managerial. Supervisi merupakan sebuah upaya pemberian layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dengan tujuan

memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan serta merevisi tujuan.

d. Tunjangan

Tunjangan yaitu kepuasan yang didapat melalui tunjangan berupa fasilitas, liburan dan yang lain.

e. Penghargaan

Penghargaan yaitu kepuasan didapat dari penghargaan atas kinerja yang baik. Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat instrinsik ataupun ekstrinsik. Penghargaan didasarkan pada asa keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri pegawai.

f. Peraturan/prosedur kerja

Peraturan atau prosedur kerja yaitu kepuasan pada prosedur kerja yang ada. Prosedur kerja merupakan rangkaian langkah yang dilaksanakan untuk menyelesaikan kegiatan atau aktivitas, sehingga dapat tercapai tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien serta dapat dengan mudah menyelesaikan suatu masalah yang terperinci menurut waktu yang telah ditetapkan.

g. Rekan kerja

Rekan kerja yaitu kepuasan pada hubungan antar rekan kerja. Rekan kerja yang mendukung adalah sampai sejauh mana rekan kerja bias

bersahabat, kompeten dan mendukung kesesuaian kepribadian pekerjaan adalah kecocokan yang tinggi antara seseorang karyawan dan pekerjaan yang menghasilkan seorang individu terpuaskan.

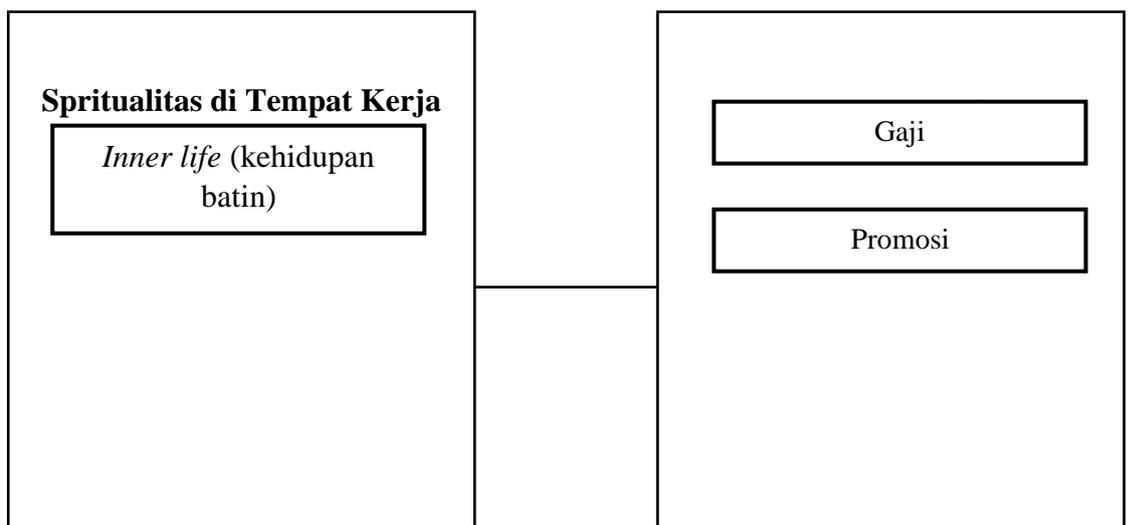
h. Pekerjaan

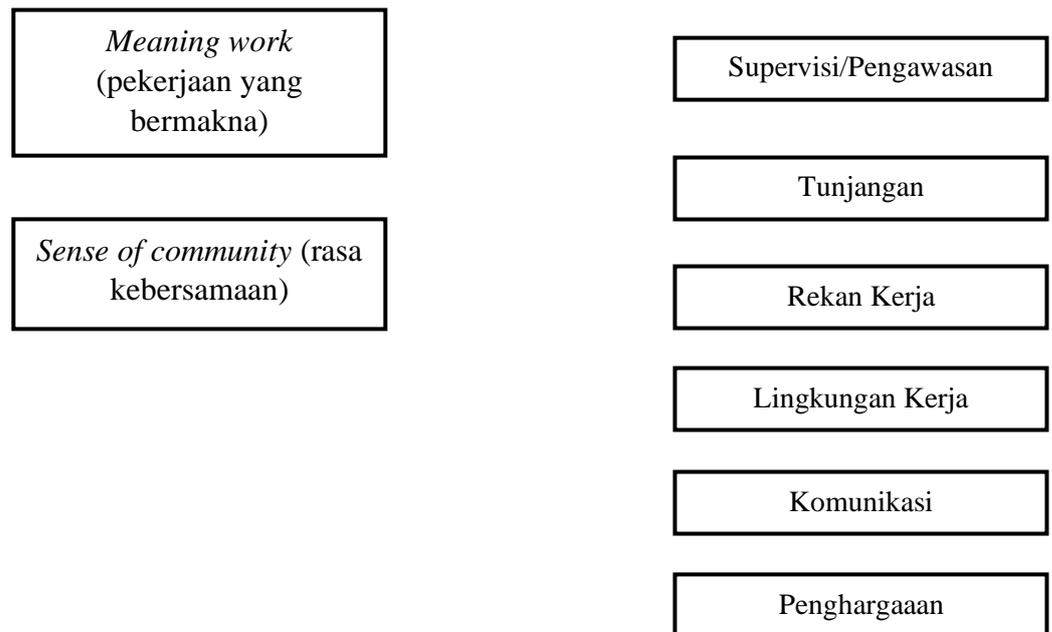
Pekerjaan yaitu kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja sebagai kondisi perasaan pegawai tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan kepuasan untuk menjalankan pekerjaannya dengan memperoleh hasil kerja dan suasana lingkungan kerja yang baik.

i. Komunikasi

Komunikasi yaitu adanya komunikasi yang baik dalam organisasi. Komunikasi interpersonal merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan berkomunikasi, karyawan tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara kita. Semakin baik komunikasi maka semakin terbuka hubungan interpersonalnya dan semakin baik hubungan antara karyawan maka akan semakin meningkat kepuasan kerjanya.

**D. Kerangka Teori**





**Gambar 1. Kerangka Berpikir; Spector, 1997; Gupta et al., 2013**