

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya manusia merupakan faktor penting dalam hal sosial organisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama, (Robbins & Judge, 2015). Semua kegiatan atau usaha diprakarsai oleh manusia dalam perusahaan, perusahaan akan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan kreatif dari karyawan sampai pemimpinnya sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan sempurna.

Kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi individual lain atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu memadukan antara unsur kekuatan diri, wewenang, kepribadian dan kemampuan sosial untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin organisasi harus mampu menjalin hubungan antara sesama pejabat dan staf tanpa memandang posisi dan keadaan staf atau bawahan, Cahyono dalam (DEWI, 2016). Pemimpin merupakan individu yang menjadi motor penggerak utama yang mengkoordinasikan individu-individu lain sehingga kegiatan dan tujuannya sinkron dengan rencana. Seorang pemimpin harus mempunyai integritas yang tinggi dan dapat mendorong kinerja karyawan. Louis Fry W (2005)

dalam (Sureskiarti et al., 2017) menjelaskan salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan ditempat kerja, tidak terlepas dari nilai-nilai spiritual. Oleh karena itu penting untuk menerapkan nilai moral spiritual pada karyawan atau pegawai. Kebutuhan spiritual ditempat kerja akan memberikan dampak positif pada kesehatan manusiawi dan psikologis serta dapat dijadikan pondasi spiritual leadership. Menurut Tobroni (2005) dalam (Rahmawaty, 2016), konsep dari kepemimpinan spiritual ini merupakan solusi terhadap krisis kepemimpinan yang di akibatkan semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari *ethical malaise* dan *ethical crisis*.

Motivasi secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “ proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien “ Sarwoto dalam (Prabu, 2005). Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam (Noviawati, 2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan diri sendiri yang menyebabkan seseorang tersebut bertindak.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap pernyataan mengenai usaha yang timbul dari diri sendiri sebagai dorongan untuk bekerja dan mencapai tujuan. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dalam organisasi motivasi karyawan sangat penting dikarenakan

akan membuat produktifitas dari organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar.

*Sense of calling* adalah suatu dorongan untuk melayani konsumen atau pasien. Menurut pendapat Wrzesniewski, McCauley, Rozin dan Schwartz (1997) dalam (Lee, 2014), *sense of calling* berhubungan dengan motivasi seseorang untuk melakukan tugasnya, terutama dalam pekerjaan sosial seperti mengajar. *Sense of calling* merupakan rasa keterpanggilan untuk melakukan suatu pekerjaan atau melayani konsumen. Rasa keterpanggilan ini sangat diperlukan terutama pada organisasi atau perusahaan yang bergerak pada bidang kesehatan masyarakat. Memang, makna "panggilan" memiliki akar spritual yang sangat dan dikonseptualisasikan sebagai dipanggil oleh otoritas yang lebih tinggi atau Tuhan melakukan pekerjaan yang signifikan secara moral dan sosial, Wrzesniewski et al., (1997) dalam (Lee, 2014).

Dari kepemimpinan spritual, motivasi, dan *sense of calling* suatu organisasi atau perusahaan akan mencapai tujuan sesuai yang direncanakan apabila ketiga hal tersebut sinkron dan mampu dikendali. Tindakan seorang pemimpin mempengaruhi perilaku kedisiplinan karyawannya dengan melalui motivasi dari karyawan tersebut dan dari pemimpin yang bersifat memotivasi karyawannya. Sehingga akan menciptakan kondisi kerja yang efektif dan baik. Kurangnya motivasi karyawan menyebabkan produktifitas organisasi atau perusahaan menurun. Selain itu juga, kurangnya nilai moral spritual karyawan juga akan memberikan pengaruh negatif. Kendala seperti itu yang

perlu diperhatikan dan diselesaikan secara tepat. Sehingga *feed back* dari konsumen yang diterima oleh perusahaan atau organisasi akan positif.

Di berbagai pekerjaan yang mengutamakan sebuah kepedulian atau rasa keterpanggilan untuk membantu seseorang dan melayani seseorang atau pelanggan (konsumen) akan sangat berpengaruh terhadap kualitas dari perusahaan tersebut. Maka rasa untuk melayani sepenuh hati harus dipupuk pada setiap pegawai, terutama di sebuah hotel, rumah sakit dan pekerjaan lainnya yang berhubungan dengan pelayanan publik.

Rumah sakit merupakan tempat yang sangat membutuhkan rasa keterpanggilan dalam pelayanan pasien (*sense of calling*) dengan sepenuh hati agar pasien tetap nyaman. Rumah Sakit Amanah Umat Purworejo merupakan rumah sakit yang cukup besar dan mudah dijangkau oleh masyarakat yang berasal dari Kabupaten Purworejo khususnya daerah kota. Rumah sakit ini berdiri sejak awal tahun 2018 yang sebelumnya vakum selama lebih dari setengah tahun. Rumah sakit Amanah Umat merupakan reinkarnasi dari PKU Muhammadiyah yg sebelumnya terlibat kasus sengketa kepemilikan antara PD Muhammadiyah dan investor, namun masalah tersebut sudah terselesaikan secara damai. Banyak masyarakat Purworejo memilih Rumah Sakit Amanah Umat karena tidak banyak antrean sehingga penanganannya lebih cepat. Semakin banyaknya pasien yang masuk ke Rumah Sakit Amanah Umat maka perawat dituntut untuk lebih maksimal dalam melayani masyarakat. Perawat dituntut membuat pasien dan juga keluarga pasien yang menjalani rawat inap maupun yang hanya sekedar

berobat saja mersa nyaman. Dalam hal ini peran dari seorang pemimpin sangat berpengaruh untuk para perawat. Peminpin juga dituntut memberikan edukasi dan juga motivasi sehingga perawat menjadi lebih sensitif dalam menanggapi dan melayani pasien dan juga dapat menumbuhkan *sense of calling* bagi perawat.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap *Sense of Calling* Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Amanah Umat Purworejo ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Manusia merupakan sumber daya yang sangat berpengaruh dalam suatu oragnisasi, mereka memiliki tugas masing-masing yang akan membantu organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan dengan lancar.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi?
2. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap *sense of calling*?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap *sense of calling*?
4. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap *sense of calling* melalui motivasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual secara positif signifikan terhadap motivasi
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual secara positif signifikan terhadap *sense of calling*
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara positif signifikan terhadap *sense of calling*
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual secara positif signifikan terhadap *sense of calling* melalui motivasi

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Untuk meningkatkan kinerja bagi pegawai dan evaluasi bagi manajer Rumah Sakit Amanah Umat Purworejo
2. Sebagai referensi dan bahan pengembangan untuk penelitian selanjutnya.
3. Untuk menambah wawasan bagi peneliti dan bahan kajian ilmiah dari teori yang dipelajari selama perkuliahan untuk diimplementasikan di kehidupan nyata.