

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Rumah Sakit (RS) sebagai organisasi kesehatan yang berupaya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pelayanan dibidang kesehatan. Selain itu RS juga dimanfaatkan untuk sarana penelitian serta pendidikan bagi tenaga kesehatan, hal ini seperti yang sudah tertuang pada Peraturan Menteri Kesehatan (PERMENKES) RI Nomor. 159b/MEN.KES/PER/II/1988. Di era sekarang ini rumah sakit harus melakukan berbagai perubahan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka, hal ini dilakukan sebagai usaha untuk mengatasi berbagai ancaman perubahan seperti perubahan di sektor ekonomi dan teknologi (Franceschini & Turina, 2013).

Aditama (2000) mengatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dimana hal ini yang kemudian dapat membantu rumah sakit untuk memenuhi hak individu untuk mendapat pelayanan kesehatan yang ramah, baik dan bermutu (Apriliani, 2019). Usaha dalam meningkatkan berbagai kualitas pada pelayanan rumah sakit bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Berbagai faktor yang sering menjadi penyebab pelayanan rumah sakit menjadi buruk antara lain karena adanya keterbatasan sumber daya rumah sakit di berbagai sektor seperti Sumber Daya Manusia (SDM), teknologi, dan keuangan baik dalam segi kuantitas maupun kualitasnya. Namun rumah sakit yang berhasil menyelenggarakan dan memberikan kualitas pelayanan kesehatan yang baik dan dinilai berhasil dalam

mencapai berbagai tujuannya tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti menerapkan manajemen di rumah sakit dengan baik, adanya sarana prasarana yang memadai, serta kualitas dari SDM nya (Mulyono, 2013).

Menurut Abdurrahman (2001) pengelolaan serta pemanfaatan SDM menjadi salah satu hal terpenting dalam menjalankan pengelolaan di dunia perumah sakitan. Hal ini berkaitan dengan adanya berbagai variasi dari tenaga yang bekerja di rumah sakit, yang masing-masing memiliki berbagai tujuan kerja sendiri, selain itu mereka juga memiliki tingkat loyalitas, komitmen, dan motivasi yang berbeda-beda dimana dari semua faktor tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja di masing-masing individu (Apriliani, 2019).

Untuk mencapai tujuan organisasi, faktor motivasi dari staf harus lebih dulu diidentifikasi dan difasilitasi. Tetapi hal ini tidaklah mudah dilakukan karena adanya perbedaan motivasi disetiap individu, oleh karena itu karakteristik individu harus dinilai sebelum melakukan tindakan untuk meningkatkan motivasi. Sistem motivasi karir dinilai sebagai faktor yang penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan dari jalannya organisasi, apabila hal ini diabaikan maka dapat terjadi pemborosan sumber daya organisasi. Dengan demikian motivasi dalam bekerja dapat membantu organisasi dan karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi dan tetap fokus pada pekerjaan serta mampu berkinerja dengan baik. Karena hal tersebut, penilaian tingkat motivasi pada karyawan dan kepemimpinan yang berbasis spiritual pada para pemimpin organisasi dapat meningkatkan kemajuan dan dapat membantu mengatasi hambatan organisasi (Sadeghifar J et al., 2014). Di India banyak yang menghubungkan antara spiritualitas di tempat kerja dengan motivasi kerja. Hasil dari penelitian Albrecht (2012) juga telah menyimpulkan tentang adanya hubungan antara spiritualitas dengan motivasi kerja. Motivasi kerja juga

dapat menjadi mediasi hubungan spiritualitas ditempat kerja dan kinerja di organisasi. Hasil penelitian dari Albrecht (2012) telah menyoroti pentingnya spiritualitas kerja untuk organisasi modern dalam meningkatkan motivasi kerja. Kemampuan dari seorang pemimpin untuk memberikan motivasi terhadap karyawannya dengan cara mempengaruhi, menerapkan komunikasi yang efektif, serta mengarahkan seluruh karyawannya akan membantu menentukan efektivitas kinerja dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi untuk karyawannya agar pelaksanaan kegiatan serta kepuasan kerja dari karyawan meningkat. Pemimpin tidak dapat serta merta mengarahkan karyawannya kecuali dengan cara memberikan motivasi agar seorang karyawan dengan sendirinya bersedia untuk mengikutinya.

Motivasi adalah suatu kegiatan untuk menyalurkan dan memelihara yang kemudian dapat mengakibatkan perilaku dari manusia. Motivasi sendiri merupakan suatu hal yang penting bagi pemimpin karena seorang pemimpin harus dan selalu bekerja sama dengan orang lain. Sehingga seorang pemimpin harus memahami segala perilaku dari manusia khususnya orang-orang tertentu agar mampu mempengaruhinya sehingga bersedia untuk bekerjasama mencapai tujuan organisasi. Motif dari motivasi dapat di simpulkan dari suatu perilaku seseorang namun tidak bisa diamati atau di ukur secara langsung. Hal inilah yang menyebabkan motivasi menjadi sebuah subyek yang membingungkan (Irfan, 2021). Banyak penelitian yang telah menyimpulkan adanya suatu hubungan penting antara motivasi karyawan dengan kepuasan bekerja, dimana kedua hal ini memiliki dampak yang besar pada produktivitas, inovasi, dan kinerja organisasi (Benslimane & Khalifa, 2016). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi hasil dari proses jalannya organisasi, hal ini yang menyebabkan kepuasan kerja menjadi sebuah fenomena yang sering dibahas dalam

diskusi dan berbagai pertemuan ilmiah.

Apabila semua faktor yang berpengaruh untuk menimbulkan kepuasan kerja dapat tersedia maka kepuasan kerja dari karyawan dapat mencapai prosentase yang tinggi. Kepuasan terhadap suatu pekerjaan bukan merupakan sebuah hal yang dapat berdiri dengan sendirinya, namun harus ada pengaruh dari berbagai faktor yang sumbernya dari dalam organisasi dan dari dalam diri karyawan itu sendiri (Yakub, 2017). Berikut merupakan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi baik kepuasan maupun rasa tidak puas terhadap sebuah pekerjaan, yaitu : jenis dari pekerjaannya, rekan-rekan dalam bekerja, tunjangan yang didapatkan, perlakuan yang baik dan adil, keamanan dalam bekerja, peluang dalam memberikan ide dan gagasan, pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja, serta kesempatan untuk berkembang (Lantara, 2017). Apabila seorang pemimpin dan rekan-rekan kerja tidak saling peduli dan memberikan dukungan satu sama lain maka proses dalam melakukan sebuah pekerjaan tidak akan baik dan hal ini tentu saja dapat menimbulkan sebuah masalah yang secara otomatis akan mempengaruhi turunnya kepuasan kerja seorang karyawan. Hubungan yang baik dan harmonis di suatu tempat kerja akan membantu menciptakan suatu kepuasan kerja seorang karyawan (Noufal, 2017).

Berdasarkan dari beberapa penelitian pendahulu yang dilaksanakan di RS PKU Muhammadiyah Gamping, terdapat beberapa hal yang menjadi fokus dan penting untuk dilakukan evaluasi agar dapat meningkatkan capaian keberhasilan rumah sakit. Yang pertama mengenai *Net Death Rate* (NDR), penghitungan NDR ditujukan untuk memberi gambaran mutu dari pelayanan di RS. Jika nilai NDR semakin kecil, artinya pencegahan dan perawatan yang dilakukan pihak RS semakin baik. Nilai NDR yang dapat ditoleransi adalah < 25 per 1000 pasien yang keluar. Dari penelitian yang dilakukan oleh Saputri

(2017) pada tahun 2015 nilai NDR sebesar 15,36 permil, kemudian ditahun 2016 meningkat jadi 15,70 permil. Dari peningkatan ini artinya mutu pelayanan yang diberikan oleh RS PKU Muhammadiyah Gamping terhadap pasien dengan rawat inap semakin memburuk. Yang kedua mengenai *Gross Death Rate* (GDR), indikator dari GDR berfungsi untuk menghitung perbandingan antara pasien yang mati pada setiap seratus (100) pasien yang keluar. Apabila semakin rendah nilai dari GDR, artinya semakin baik kinerja karyawan dari RS tersebut. Tingkat GDR di RS PKU Gamping pada tahun 2015 adalah 18,96 permil, sedangkan ditahun 2016 meningkat jadi 19,74 permil. Peningkatan ini artinya RS PKU Muhammadiyah Gamping mengalami penurunan dalam memberi dan menyediakan pelayanan untuk pasiennya (Saputri, 2017). Selain dua indikator tersebut, kinerja yang belum sesuai harapan juga ditunjukkan oleh hasil penelitian dari Mega pada tahun 2018 yang mengatakan bahwa terdapat 8 kejadian kasus pasien tertusuk jarum suntik yang tidak disengaja pada tahun 2016 (Oktiana, 2018).

Selain itu, hasil wawancara dengan pasien untuk studi pada pendahuluan didapatkan bahwa perawat tidak responsif serta tidak tanggap dengan berbagai keluhan pasien, serta pasien mengantri terlalu lama untuk mendapatkan perawatan atau waktu konsultasi dengan dokter. Dari berbagai kejadian dan berbagai data menunjukkan pentingnya RS PKU Muhammadiyah Gamping untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja yang diharapkan dapat dicapai dengan memicu motivasi serta kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu. Motivasi, kepuasan bekerja, dan kepemimpinan mempunyai efek yang pasti untuk kinerja dari karyawan (Adam et al., 2021). Selain dari kinerja karyawan yang masih membutuhkan peningkatan, alasan dari dilakukannya penelitian ini di RS PKU Muhammadiyah Gamping ialah karena rumah sakit ini sudah ter-

sertifikasi sebagai rumah sakit syariah dan mendapatkan sertifikat sebagai Rumah Sakit Syariah dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 10 April 2018, sehingga dalam pengoperasiannya tentu mengikuti standar operasional sebagai rumah sakit syariah yang berdasar pada kepemimpinan yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW.

Faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja, kurangnya kepercayaan pada organisasi, krisis ekonomi global, dan meningkatnya angka pengangguran menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan organisasi untuk memenuhi tuntutan karyawan belum sepenuhnya berhasil. Hal itu terjadi lantaran beberapa faktor, antara lain yakni karena tidak adanya dimensi spiritual dan kurangnya perhatian terhadap perspektif holistik karyawan. Apabila karyawan dilihat sebagai pribadi yang holistik maka dapat memunculkan pentingnya konsep spiritualitas di tempat kerja (Jamil Sadeghifar et al., 2014). Spiritualitas merupakan sikap atau gaya hidup yang mengakui adanya dimensi-dimensi yang terkait dengan spiritualitas. Sedangkan agama adalah suatu gaya khusus dalam menggunakan spiritualitas, sering dikaitkan dengan afiliasi keagamaan institusional. Spiritualitas merupakan hal yang sangat pribadi, mengacu pada semua keyakinan agama, pola perilaku, dan emosi yang terkait serta berorientasi pada kekuatan Tuhan (Jamil Sadeghifar et al., 2014).

Sehingga harus dipahami pentingnya membedakan antara spiritualitas dengan agama, karena banyak ahli dan para praktisi kepemimpinan yang bereaksi keras terhadap gagasan bahwa pemimpin yang baik harus berorientasi pada keagamaan. Agama cenderung bercirikan oleh aspek yang lebih formal dan institusional seperti ritual, pola ibadah, dogma, sistem kepercayaan, dan sesuatu yang suci, para pemimpin yang berbasis spiritual mengatakan bahwa spiritualitas dapat dicirikan oleh kualitas yang lebih introspektif. Sedangkan, spiritualitas spesifik pada seorang individu yang mencakup pengalaman hidup

setiap orang, sehingga spiritualitas tidak memiliki Batasan (Pruzan, 2015). Spiritualitas yang diterapkan di tempat kerja adalah kekuatan yang dapat menginspirasi dan memotivasi untuk terus menerus mencari makna dan tujuan dalam bekerja. Spiritualitas harus dilihat sebagai karakteristik yang integral dari seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Spiritualitas dan kepemimpinan merupakan dua konsep yang kompleks dan saling terikat. Keterikatan tersebut menjadi faktor yang berkontribusi terhadap pengembangan diri untuk mencapai tingkat keberhasilan kerja di bidang internal dan eksternal. Hal ini memicu kesadaran masyarakat tentang perlunya spiritualitas dalam pendidikan dan ditempat kerja tampaknya meningkat (Jamil Sadeghifar et al., 2014).

Spiritualitas dan kepemimpinan merupakan dua konsep yang kompleks. Hubungan yang positif ditemukan antara spiritualitas di tempat kerja dan spiritual dalam teori serta spiritual pada teori penelitian terbaru yang membahas tentang spiritualitas. Teori kepemimpinan berbasis spiritual telah dikembangkan oleh Fry pada tahun 2003 dalam sebuah model motivasi intrinsik dan didasarkan pada karakteristik individu seperti harapan, keyakinan, dan altruisme, yang kemudian bertujuan untuk menciptakan visi dan nilai yang homogen pada tingkat individu, tim, dan organisasi yang pada akhirnya bertujuan untuk dapat mencapai tingkat komitmen dan produktivitas organisasi yang lebih baik (Jamil Sadeghifar et al., 2014). Kepemimpinan yang berbasis pada spiritual islam memiliki tanggung jawab seperti yang sudah tercantum pada al qur'an di dalam surah Al-Baqarah ayat 30 yang menjelaskan jika Allah telah menurunkan manusia sebagai khalifah di bumi. Dari ayat tersebut dapat diartikan bahwa seorang khalifah harus mampu mengolah segala hal yang ada di muka bumi dalam rangka beribadah kepada Allah. Sebagai khalifah juga memiliki tugas yang bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan dan perdamaian

antar umat manusia. Tugas inilah yang menjadi ciri dari kepemimpinan yang memiliki basis spiritual (Irfani, 2021).

Kepemimpinan yang dilandasi dengan prinsip spiritual sering didefinisikan sebagai “nilai, sikap, serta perilaku yang dibutuhkan untuk memberikan dorongan baik diri sendiri maupun orang lain agar dapat menumbuhkan minat keberlangsungan hidup melalui keanggotaan”. Penerapan nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinan dapat menciptakan sebuah lingkungan kerja yang khas dan dapat dicirikan dengan adanya motivasi yang otonom, emosi yang positif, dengan sukarela mau membantu orang lain, pengambilan keputusan yang lebih partisipatif, dan mempunyai rasa peduli yang besar kepada orang lain. Sehingga banyak peneliti yang berpendapat bahwa kepemimpinan yang berdasar nilai-nilai spiritual memiliki relevansi dengan kesehatan fisik dan psikologis manusia yang positif, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di tempat kerja (Ali et al., 2020). Gaya kepemimpinan para manajer yang berbasis spiritualitas ditemukan lebih efektif jika dibandingkan dengan para manajer yang tidak memasukkan unsur spiritualitas dalam sistem pekerjaan mereka. Dengan demikian kesimpulannya ada kaitan yang baik antara spiritualitas dan kepemimpinan. Pemimpin yang berbasis spiritual diharapkan dapat meningkatkan semangat bekerja sama, kepercayaan, komitmen, dan efektivitas sistem organisasi sehingga mampu membantu mencapai tujuan organisasi (Jamil Sadeghifar et al., 2014).

Studi kepemimpinan dengan nilai spiritual dan penerapan spiritualitas ditempat kerja saat ini lebih terfokus karena berhubungan dengan hasil, produktivitas, dan kinerja di organisasi, serta sikap kerja antara lain kepuasan bekerja, keterlibatan di lingkungan kerja, tanggung jawab organisasional dan keterlibatan pegawai (McMurray et al., 2012).

Luthans (2011) mendefinisikan kepuasan bekerja merupakan hasil dari penglihatan karyawan mengenai seberapa layak pekerjaan seseorang dalam menyampaikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu hal yang penting dari pekerjaannya. Berdasarkan keluaran dari penelitian yang dilakukan oleh Garg (2017) menjelaskan bahwa pegawai mempunyai komitmen serta motivasi kerja yang lebih besar ketika kebutuhan spiritual mereka terpenuhi di tempat kerja, sehingga menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja terhadap organisasi yang lebih tinggi pula (Garg, 2017).

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang didapatkan masalah yang harus dipecahkan pada penelitian ini, sehingga mendapat rumusan bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Riset ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi kerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
- b. Menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
- c. Menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
- d. Menganalisis pengaruh dari kepemimpinan islami terhadap motivasi kerja

melalui kepuasan kerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil studi ini mampu berkontribusi untuk melengkapi konsep tentang pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

2. Manfaat Praktis

- a. Melengkapi panduan tentang pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
- b. Memberikan masukan untuk rumah sakit sebagai bahan untuk mengetahui analisis *islamic leadership* terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan rumah sakit.
- c. Memberikan masukan untuk rumah sakit agar dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui aspek-aspek tertentu yang sudah diketahui sudah diketahui dan dianalisis pada penelitian ini.