

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi mengalami berbagai macam tantangan dalam menjalankan peran untuk mencapai tujuannya. Tantangan yang muncul dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi. Organisasi yang mampu menghadapi tantangan-tantangan tersebut akan berkembang dan bertahan. Beberapa faktor yang mempengaruhi usaha organisasi untuk berkembang dan bertahan, yaitu: peluang dan kinerja organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai kinerjanya merupakan salah satu aspek utama karena meskipun ada peluang, bila tidak diimbangi oleh kinerja yang baik, maka pertumbuhan organisasi akan terhambat.

Selain itu, organisasi dituntut untuk melakukan peningkatan mutu ke semua lini yang dimilikinya, salah satunya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset penting bagi organisasi karena sumber daya manusia adalah yang menjadi penggerak bagi organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang efektif, sangat tidak mungkin organisasi dapat berhasil mencapai tujuannya. Ada banyak cara dan aspek yang perlu diperhatikan organisasi sehingga memberikan manfaat bagi kedua belah pihak salah satunya adalah workplace spirituality.

Workplace spirituality didefinisikan sebagai pengalaman karyawan yang bergairah dan memperoleh energi dari pekerjaannya, mendapatkan makna dan tujuan dalam pekerjaannya, merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri di tempat kerja dan merasa ada hubungan dengan siapa karyawan bekerja (Kinjerski dan Skrypnek, 2004:26). Di Amerika perusahaan-perusahaan mengembangkan workplace spirituality di tempat kerja dengan alasan, yaitu meningkatnya tekanan terhadap persaingan global mengharuskan pemimpin organisasi menyadari akan pentingnya menumbuhkan kreativitas pada karyawannya, terjadinya downsizing, reengineering dan pemberhentian karyawan yang mengakibatkan karyawan menjadi kehilangan semangat di lingkungan kerja, tempat bekerja berkembang menjadi komunitas utama bagi karyawan, meningkatnya akses dan keingintahuan

akan filosofi timur, dan pengembangan minat terhadap makna kehidupan kontemplatif (Marques dkk, 2005). Litzsey (2003) berpendapat bahwa workplace spirituality, akan membuat karyawan merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam kehidupannya. Tidak hanya membuat karyawan merasa utuh sebagai pribadi tapi memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal laba, moral yang tinggi serta penurunan tingkat absensi karyawan serta job satisfaction.

Workplace spirituality membahas aktivitas manusia yang berkaitan dengan pengembangan individu, kasih sayang, kebermaknaan dan sukacita di tempat kerja, kejujuran, kepercayaan, komitmen kerja, kesejahteraan karyawan dan kinerja (Petchsawang dan Duchon, 2012). Contoh organisasi yang sukses menerapkan workplace spirituality di perusahaannya seperti Hewlett-Packard, Tom dari Maine, Ford Motor Company, Bank Duni, AT & T, Chase Manhattan Bank, DuPont, dan Apple Computer. Mojoyinola (2010) meneliti tentang peran workplace spirituality dalam dunia kesehatan, penyakit dan pengobatan. Sementara Ajala dan Mojoyinola (2013) membahas perlunya integrasi workplace spirituality dalam pendidikan pekerjaan sosial, tidak hanya pada spiritualitas dan kesejahteraan karyawan di sektor industri.

Selain workplace spirituality, job satisfaction juga dibutuhkan di tempat kerja karena job satisfaction adalah respon yang paling positif dan efektif terhadap pekerjaan yang muncul sebagai hasil perbandingan antara hasil aktual dan yang diinginkan (Cranny, Smith, & Stone, 1992). Parmar (2012:14) job satisfaction merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa senang, melakukannya dengan baik dan mendapat penghargaan atas usahanya, hal tersebut akan menimbulkan rasa puas dengan pekerjaannya. Nilai organisasi akan memberikan hasil yang signifikan mengenai kepuasan kerja (Hassan, Bin Nadeem, dan Akhter, 2016).

Selain kepuasan kerja nilai instrinsik mendapat dukungan signifikan untuk secara positif mempengaruhi kreativitas, keterlibatan kerja dan produktivitas. nilai kerja intrinsik mengacu pada sejauh mana karyawan menghargai aspek dari material pekerjaan mereka yang memungkinkan untuk mengekspresikan diri yang dianggap penting, misalnya berbagai pekerjaan dan otonomi. Nilai intrinsik

menjadi moderator dikarenakan untuk memperkuat workplace spirituality yang ada di dalam diri karyawan. mengingat nilai intrinsik berkaitan dengan kemampuan dari diri karyawan.

RS “X” merupakan salah satu Rumah Sakit umum milik pemerintah di Mojokerto didirikan oleh Jawatan Inspeksi Kesehatan Jawa Timur. Berbagai macam penghargaan telah diraih oleh RS “X” Mojokerto salah satunya adalah “Inovasi Pelayanan Publik tahun 2016”, hal ini menandakan bahwa RS “X” Mojokerto memberikan layanan yang spesialisik (specific) dan berkualitas (high quality). Setiap pelayanan apabila berjalan lebih transparan, efisien dan akrab dengan pasien maka Rumah Sakit tersebut akan menjadi favorit masyarakat. Oleh karena itu, setiap sistem layanan kesehatan harus mampu menjamin kenyamanan, dan dijalankan dengan akurat. Adanya penghargaan yang diperoleh RS “X” Mojokerto diharapkan membuat perawat merasa puas atas hasil kerja yang selama ini dijalankannya. Mengingat RS “X” Mojokerto cukup banyak menerima pelayanan kesehatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan humas RS “X” Mojokerto terdapat beberapa karyawan yang merasa beban kerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan keperawatan khususnya di ruang rawat inap. Jumlah tenaga perawat pelaksana yang belum sesuai, ditambah lagi dengan perawat yang mengajukan pindah ke instalasi yang lain menyebabkan beban kerja perawat menjadi lebih berat. Pada tabel berikut merupakan data komplain dari pasien yang merasa kurang mendapatkan pelayanan.

Tabel 1.1
Data Komplain

No	Bulan	Jumlah Komplain
1	Agustus	45
2	September	38
3	Oktober	41
4	Nopember	39
5	Desember	48
6	Agustus	45
Total		211

Sumber: RS “X”

Berdasarkan data diatas jumlah komplain dari pasien selama enam bulan terakhir berjumlah 211, hal ini mengindikasikan bahwa perawat kurang konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya mengingat jumlah pasien RS “X” setiap bulannya mengalami peningkatan.

RS “X” Mojokerto perlu menerapkan nilai workplace spirituality pada organisasi, workplace spirituality diduga akan mampu meningkatkan pelayanan serta hubungan yang baik antara perawat dengan pasien maupun diantara perawat. Perawat yang merasa kehadiran dan kapabilitasnya dihargai dan diterima oleh Rumah Sakit akan merasa hidup dalam pekerjaannya sehingga dapat memberi arti bagi keberlangsungan pekerjaannya dan dalam membangun hubungan dengan orang-orang yang berada dilingkungan organisasi.

Pada penelitian ini meneliti perawat instansi rawat inap dikarenakan perawat punya peran penting sebagai pelaksana tindakan medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan. Pekerjaan yang terlalu banyak akan menjadi beban kerja sehingga membuat perawat kurang konsentrasi, hal ini bisa mengakibatkan perawat mengalami kelelahan yang secara terus-menerus, sehingga menyebabkan perawat tidak puas dalam bekerja. Perawat dalam bekerja harus professional, dengan pekerjaannya diharapkan perawat bisa memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya.

Beberapa penelitian tentang workplace spirituality terhadap job satisfaction antara lain Giacalone dan Jurkiewicz (2003) telah melakukan studi empiris dan mencatat bahwa workplace spirituality memang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan sikap kebersamaan dengan rekan sejawat. Gupta, et al (2013) meneliti pengaruh workplace spirituality terhadap produk perusahaan, produk ini mencakup job satisfaction. Fatima et al (2017) membuktikan bahwa hasil penelitian membuktikan workplace spirituality memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap job satisfaction. Intrinsic value mampu memoderasi positif pengaruh antara workplace spirituality terhadap job satisfaction.

Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut maka perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis job satisfaction pada RS “X” Mojokerto sehingga mengambil suatu judul “Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Job Satisfaction dengan Intrinsic Value Sebagai Moderasi”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dirumuskan permasalahan:

1. Apakah workplace spirituality berpengaruh terhadap job satisfaction RS “X” Mojokerto?
2. Apakah intrinsic value memoderasi pengaruh workplace spirituality terhadap job satisfaction RS “X” Mojokerto?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh workplace spirituality terhadap job satisfaction perawat RS “X” Mojokerto.
2. Untuk mengetahui adanya peran intrinsic value yang memoderasi pengaruh workplace spirituality terhadap job satisfaction RS “X” Mojokerto.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat bermanfaat memberikan gambaran mengenai workplace spirituality yang ada dalam organisasi, dapat mempengaruhi job satisfaction dimana intrinsic value sebagai moderasi.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, serta dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Skripsi

Secara garis besar penelitian ini disusun dalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini diuraikan tentang latar belakang permasalahan yaitu tentang bagaimana pengaruh workplace spirituality sehingga muncul job satisfaction, dilanjutkan dengan perumusan masalah yang berisi uraian masalah yang akan dibahas, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini diuraikan landasan teori mengenai workplace spirituality, job satisfaction dan intrinsic value, penelitian sebelumnya, hipotesis dan kerangka konseptual.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini akan dijelaskan pendekatan penelitian yang digunakan, identifikasi variabel, definisi operasional, prosedur penentuan sampel, jenis dan sumber data, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari gambaran umum perusahaan tempat penelitian yang telah dilakukan, juga diungkapkan mengenai deskripsi hasil penelitian, pembuktian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : Simpulan Dan Saran

Bab ini merupakan bab akhir dari skripsi ini, yang berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, serta saran-saran yang dapat diberikan kepada perusahaan sebagai bahan masukan yang berguna.