

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan kesehatan menurut Sistem Kesehatan Nasional adalah masyarakat, bangsa, dan negara yang ditandai oleh penduduknya yang hidup dalam lingkungan sehat, berperilaku bersih sehat (PHBS), mempunyai kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata dalam wilayah kesatuan Republik Indonesia.

Tujuan dengan adanya pembangunan kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal melalui terciptanya masyarakat, bangsa, dan negara Indonesia ditandai penduduk yang hidup dengan perilaku dan dalam lingkungan sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang optimal di seluruh wilayah Republik Indonesia.

Dinas Kesehatan merupakan salah satu organisasi pemerintah yang berkewajiban untuk mewujudkan tujuan pembangunan kesehatan sebagaimana yang diharapkan melalui sumber daya manusia berupa tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan menurut Kepmenkes No 850/MENKES/SK/V/2000 adalah semua orang yang bekerja

secara aktif dan profesional di bidang kesehatan, berpendidikan formal kesehatan atau tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan upaya kesehatan.

Seiring dengan visi Kabupaten Demak tahun 2016-2021 yaitu terwujudnya masyarakat Demak yang agamis, lebih sejahtera, mandiri, maju, kompetitif, kondusif berkepribadian, dan demokratis dengan misinya menjadikan nilai-nilai agama melekat pada setiap kebijakan pemerintah dan perilaku masyarakat maka perlu mewujudkan suatu lingkungan kerja yang agamis, maka Dinas Kesehatan sebagai salah satu organisasi terbesar dengan tenaga kesehatan yang bekerja di dalamnya selain aspek profesional dalam melayani masyarakat juga perlu memperhatikan aspek spiritualitas. Menurut agama yang saya anut (agama Islam), saya menganggap bekerja adalah ibadah, apabila bekerja dengan ikhlas karena Allah SWT maka cara bekerjanya juga akan menjadi benar. Orang-orang yang terlibat didalamnya akan mengawali pekerjaannya dengan berdoa, saat bekerja menaati Standart Operasional Prosedur (SOP) yang sudah ditetapkan, setelah selesai bekerja akan mengucapkan hamdallah. Suasana seperti itu hanya bisa tercipta apabila orang-orang yang di dalamnya menempatkan spiritualitas dalam tempat kerjanya.

Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*), menurut Ashmos dan Duchon (2000, p. 137) adalah suatu tempat kerja, dimana orang mengalami kegembiraan dan makna dalam pekerjaannya, merupakan tempat dimana spiritualitas lebih menonjol. Tempat kerja dimana orang melihat dirinya sebagai bagian dari komunitas yang dapat dipercaya, pribadi yang berkembang, merasa dihargai, dan didukung.

Keberadaan dan dukungan pemimpin sangat memberikan pengaruh terhadap spiritualitas di tempat kerja karena hal itu tidak dapat berkembang sendiri tanpa adanya dukungan dari pemimpin (Admin, 2007). Marques, dkk. (2005) menyatakan bahwa terdapat dua faktor penting dalam membentuk dan memelihara spiritualitas dalam pekerjaan yaitu perilaku pemimpin serta pendirian dan dukungan untuk menimbulkan hubungan antar karyawan. Saat ini, telah berkembang konsep kepemimpinan spiritual yang merupakan konsep kepemimpinan universal yang adaptif untuk menjawab tantangan zaman pada era abad ke-21 yang syarat dengan perubahan, yang tidak terjawab oleh kepemimpinan organisasi saat ini (Sureskiarti, 2015). Menurut Tobroni (2005), konsep kepemimpinan spiritual ini diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini, akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya *ethical malaise* dan *ethical crisis*. Menurut Fry (2003: 693), kepemimpinan spiritual dianggap sebagai nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri secara intrinsik dan orang lain sehingga mereka memiliki rasa keberlangsungan spiritual dari dalam dirinya maupun untuk orang lain. Seorang pemimpin spiritual akan membawa suasana yang nyaman karena memberi kesempatan karyawan untuk tetap beribadah dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Kepemimpinan spiritual akan mempengaruhi kepercayaan kepada karyawan, kepercayaan (*trust*) menurut Jeffcott, Pidgeon, Weyman, dan Walls (2006) akan mempengaruhi sikap dan pendapat dari anggota organisasi serta sistem dimana mereka ada. Karena kepercayaan mempengaruhi sikap dan pendapat keamanan di

sekitarnya, kepercayaan menjadi komponen dalam iklim keamanan organisasi. Dengan kepercayaan, karyawan akan tenang dalam bekerja sehingga dapat menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan organisasi.

Keberhasilan organisasi membutuhkan kerjasama tim, berbagai persoalan yang ada tidak akan terselesaikan tanpa kerjasama tim. Scarnati (2001, p.5) mendefinisikan kerjasama tim “sebagai proses kerjasama dari orang mempunyai kemampuan biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa”. Kerjasama tim dapat diartikan bahwa suatu tim dimana anggota tim dapat mengembangkan hubungan yang efektif dan saling menguntungkan untuk mencapai tujuan bersama (Harris & Harris, 1996).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang (Brief & Weiss, 2011), reaksi afektif terhadap pekerjaan seseorang dan sikap terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja dapat diciptakan melalui kepemimpinan yang spiritual dalam suasana kerja yang spiritual, sehingga orang akan mendapat kepercayaan dan bersama-sama dapat bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan hasil penemuan penelitian dari Saeid Askari Masouleh, dkk., yang mengatakan bahwa kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*). Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Achmad Sani, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wahab, 2012) namun belum semua target pada Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Demak untuk bidang kesehatan dapat tercapai. Salah satunya adalah cakupan penemuan dan penanganan penderita penyakit TBC BTA ( + ) atau Case Detection Rate (CDR) yang masih rendah dari target yang harus dicapai yaitu sebesar 70%. Selama tiga tahun berturut-turut cakupan penemuan dan penanganan penderita penyakit TBC BTA ( + ) atau CDR masih di bawah target yaitu sebesar 30,71% pada tahun 2016, 57,39% pada tahun 2017 dan 65,10 % pada tahun 2018.

Dari uraian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*), kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*), kepercayaan (*trust*) dan kerjasama tim (*teamwork*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalahnya adalah **Bagaimana pengaruh spiritual terhadap kepuasan kerja**. Kemudian pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) dengan kepercayaan (*trust*)?
2. Bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) dengan kerjasama tim (*teamwork*)?

3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) dengan kepercayaan (*trust*)?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) dengan kerjasama tim (*teamwork*)?
5. Bagaimana pengaruh kepercayaan (*trust*) dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*)?
6. Bagaimana pengaruh kerjasama tim (*teamwork*) dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*)?
7. Bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*)?
8. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*)?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka diketahui tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Menguji dan menganalisis hubungan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) dengan kepercayaan (*trust*).
2. Menguji dan menganalisis hubungan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) dengan kerjasama tim (*teamwork*).
3. Menguji dan menganalisis hubungan kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) dengan kepercayaan (*trust*).

4. Menguji dan menganalisis hubungan kepemimpinan (*spiritual leadership*) dengan kerjasama tim (*teamwork*).
5. Menguji dan menganalisis hubungan kepercayaan (*trust*) dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*).
6. Menguji dan menganalisis hubungan kerjasama tim (*teamwork*) dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*).
7. Menguji dan menganalisis hubungan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*).
8. Menguji dan menganalisis hubungan kepemimpinan (*spiritual leadership*) dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Secara teori, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia terutama tentang pengaruh spiritualitas terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).
2. Secara praktis, penelitian ini bertujuan sebagai bahan pengambilan keputusan bagi pihak organisasi dalam hal ini Dinas Kesehatan Kabupaten Demak untuk meningkatkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) bagi karyawannya sehingga memberi dampak pada kemajuan organisasi.