

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Komitmen organisasi merupakan isu penting yang ramai dibicarakan saat ini. Shuck dan Wollard (2010, dalam Bakibinga, 2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kognitif personal karyawan, emosionalitas, dan perilaku yang mengarah pada tujuan organisasi. Adanya rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi menurut Mulyono (2010); Steers (1985 dalam Triatna, 2015) akan menampilkan sikap percaya terhadap nilai-nilai organisasi, berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan memiliki tekad untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Wibowo (2014); Asmaningrum, Budi & Sutanto (2011); Kelarijani, Ali, Reza & Mohamad (2014); Chen dkk. (2015) menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi umumnya mempunyai catatan kehadiran dan kinerja yang baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, mempunyai *turnover rate* lebih rendah serta memiliki produktivitas, kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian hal ini diharapkan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan serta menjadi jalan yang baik bagi perbaikan status kesehatan masyarakat itu sendiri.

Komitmen organisasi yang ditampilkan perawat di dunia saat ini tercatat masih rendah. *American Association of Colleges of Nursing (AACN)* (2010,

dalam Baumann, 2010) mencatat angka kekosongan tenaga RN di United States pada tahun 2010 mencapai 81%. *United States Bureau of Labor Statistics* (2012, dalam Bishop, 2013) selanjutnya menyatakan kebutuhan *replacement* perawat di United State mencapai 495. 500 jiwa pada tahun 2010, dan akan meningkat hingga 1,2 juta jiwa kebutuhan pada tahun 2020 mendatang. Carolina (2010) dalam penelitiannya terhadap perawat di beberapa rumah sakit di *United State* menemukan kelelahan kerja terjadi pada 66.7% perawat dan 73.5% pada manajer keperawatan yang bekerja di unit medikal bedah. Di sisi lain McHugh, Ann, Jeannie, Douglas, dan Linda (2011) juga menemukan angka ketidakpuasan dan kelelahan kerja perawat juga tergolong tinggi, yaitu mencapai 24% dan 34% untuk perawat rumah sakit dan mencapai 27% dan 37% pada perawat *home care* di beberapa Negara, yaitu: California, Pennsylvania, New Jersey, dan Florida.

Rahayuningsih (2004, dalam Mulyono, 2010) mengungkapkan di Indonesia sendiri, tercatat 76% komitmen organisasi perawat masih rendah. Fenomena ini dapat direpresentasikan melalui beberapa indikator berikut: tingginya *turnover rate* perawat yang mencapai 30,9% (Standar: 5%-10%) di Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta pada tahun 2012 dan 53,5% perawat Rumah Sakit Sehat Terpadu Dompot Dhuafa memiliki kecenderungan untuk keluar (*turnover intention*) pada tahun 2014 (Muliana, 2013; Siregar, 2015), tingginya *job dissatisfaction* (92,96%) dan keterlambatan perawat (91,20%) di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bekasi (Yanidrawati, F. Sri, & Irman, 2011), serta adanya fenomena motivasi dan disiplin kerja

perawat yang kurang baik, yaitu mencapai 60,5% dan 44,7% di RSI Ibnu Sina Padang pada tahun 2014 (Widyani, 2014).

Rendahnya komitmen perawat dapat menimbulkan banyak kerugian terhadap organisasi. Beberapa diantaranya yaitu: meningkatnya pengeluaran organisasi dan terputusnya perawatan pasien (Shields & Ward, 2001 dalam Lee, Chitpakdee dan Chontawan, 2011), berdampak negatif pada kepuasan dan keselamatan kerja perawat dan tenaga kesehatan lainnya serta kepuasan dan kesetiaan pelanggan yang dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang kualitas pelayanan (Baumann, 2010). Disamping itu, rendahnya komitmen juga dapat meningkatkan kejadian kecelakaan di tempat kerja, infeksi luka, peningkatan mortalitas dan *turnover rate* (Aiken dkk., 2002; dalam Baumann, 2010; Chen dkk., 2015). Berdasarkan besarnya kerugian yang dapat ditimbulkan, hal ini sekiranya perlu menjadi perhatian bersama dan dicarikan solusi konkritnya dalam meningkatkan komitmen organisasi perawat itu sendiri.

Rendahnya komitmen perawat, menurut para ahli disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kurangnya penghargaan terhadap perawat (Faulkner & Laschinger, 2008 dalam Mulyono, 2010), adanya beberapa faktor penghambat komitmen organisasi seperti tindakan menyalahkan secara berlebihan, ucapan terimakasih yang tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan (Wibowo, 2014), serta rendahnya spiritualitas ditempat kerja yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan kinerja perawat (Mulyono,

2011; Sureskiarti, 2015). Jika hal ini tidak segera diatasi dikhawatirkan akan berdampak pada krisis pelayanan keperawatan yang berujung membahayakan pada keselamatan kesehatan pasien.

Membangun komitmen organisasi perawat bukanlah perkara mudah dan membutuhkan waktu yang lama. Komitmen organisasi hanya dapat dicapai setelah ada kepercayaan terhadap organisasi (Payne, Huffman & Tremble-Jr., 2002; dalam Mulyono, 2010; Chen dkk., 2015). Kepercayaan perawat dapat dicapai jika visi, misi organisasi sejalan dengan visi dan misi personalnya sehingga akan menimbulkan rasa identifikasi yang merupakan salah satu unsur penting dalam komitmen organisasi. Identifikasi individu terhadap visi, misi, tujuan dan nilai organisasi serta adanya kesempatan untuk mengembangkan diri dapat meningkatkan motivasi internal karyawan yang mendorong kepuasan kerja sehingga memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Mulyono, 2010). Dapat disimpulkan, membangun komitmen organisasi perawat, dapat dilakukan melalui pemberian motivasi eksternal guna meningkatkan motivasi internal pada perawat itu sendiri.

Motivasi internal salah satunya dapat berasal dari nilai spiritualitas tertentu. Spiritualitas berasal dari kata *spirit* yang merupakan hal utama dalam menjaga kelangsungan hidup manusia sementara “spiritualitas” diartikan sebagai kualitas atau kondisi yang spiritual (Anonym, 2009 dalam Larsen, 2012). Spiritualitas meliputi transendensi dan pencarian terhadap Ilahi dan sesuatu yang suci (Corbett, 1990; Emmons, 1999; Mahrer, 1996, dalam Tombaugh, Clifton & Roger, 2011). Lebih lanjut, pencarian ini

menekankan hubungan subjektif dengan Tuhan atau kekuatan yang lebih besar, rasa transendensi, keterhubungan dengan orang lain dan/atau pencarian akan makna dan tujuan hidup (Tombaugh dkk., 2011). Umumnya individu dengan spiritualitas tinggi, menyadari eksistensi suatu Dzat yang jauh lebih kuat dari dirinya dan merefleksikan-Nya sebagai tujuan hidup, sehingga termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin sebagai bentuk pengabdian.

Permasalahan akan rendahnya komitmen organisasi perawat, menarik perhatian banyak pihak untuk meneliti peranan spiritualitas dalam organisasi yang merupakan unsur bermakna yang dihilangkan dari kebanyakan sistem ekonomi kapitalis yang dianut saat ini. Penelitian sebelumnya mengungkapkan penerapan spiritualitas ditempat kerja, diantaranya bermanfaat dalam meningkatkan *citizenship behavior* dan komitmen organisasi (Kazemipour, Salmiah & Bahram, 2012), meningkatkan kepemimpinan dan kinerja serta menurunkan prevalensi kelelahan kerja perawat secara signifikan (Yong, Juhu, Junyang, Imsun & John, 2011), membangkitkan semangat, aktualisasi diri, pertumbuhan personal, pencapaian personal, pemenuhan harapan, kreativitas, kemampuan menghadapi tantangan dan bersosial, serta meningkatkan kepuasan (Dandona, 2013).

Penelitian sebelumnya mengungkapkan hubungan keduanya [Komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja] sebagai berikut: spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan bermakna dengan komitmen organisasi perawat di RSI Fatimah Cilacap (Mulyono, 2010), ditemukan adanya kenaikan bermakna sebesar 10,85% pada komitmen organisasi setelah

penerapan *spiritual leadership* pada perawat di RSI Surabaya (Asmaningrum dkk., 2011), serta terbukti mampu meningkatkan komitmen afektif dan normatif serta menurunkan komitmen kontinuen organisasi (Rego & Miguel, 2007). Namun demikian, peneliti sebelumnya menyarankan untuk mengkaji lebih lanjut peranan spiritualitas dalam organisasi, apakah berpengaruh signifikan terutama pada organisasi yang berlandaskan spiritual.

Saat ini di Kota Padang terdapat beberapa rumah sakit yang dibangun atas dasar spiritualitas islam. Salah satunya adalah RSI Ibnu Sina yang merupakan rumah sakit swasta dengan tipe C. RSI Ibnu Sina berdiri sejak 30 Mei 1972 dan telah terakreditasi “Penuh Tingkat Dasar” sejak 29 Oktober 2007 yang lalu. RSI Ibnu Sina memiliki visi “Mewujudkan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Sumbar Padang Menjadi Tipe B dengan Pelayanan Profesional dan Islami Tahun 2017”, namun begitu evaluasi terhadap iklim spiritualitas sebagai perwujudan visi itu sendiri masih dinilai kurang, begitu juga dengan komitmen organisasi yang ditampilkan perawat di rumah sakit ini masih tergolong rendah. Hal ini dibuktikan dengan tingginya jumlah perawat yang memiliki motivasi rendah hingga Maret 2014 yaitu mencapai 60,5% dan 44,7% perawat juga mengalami disiplin kerja yang kurang, sementara produktivitas kerja perawat yang dikategorikan baik hanya mencapai 52, 6% (Widyani, 2014). Adapun penerapan keselamatan pasien juga tergolong buruk, terbukti dengan tingginya angka kejadian dekubitus dan phlebitis hingga tahun 2011 yang mencapai 10% (standar nasional: 1-

2%), sementara beban kerja perawat 69,2% diantaranya tergolong rendah (Efendi, 2013).

Hasil studi awal yang dilakukan pada 15 April 2016 berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kerohanian rumah sakit, didapati bahwa dalam membina spiritualitas karyawan, rumah sakit telah melakukan sejumlah program pembinaan baik secara individu, kelompok, organisasi dan kepemimpinan, namun begitu berdasarkan hasil pantauan mereka yang dibantu oleh bagian SDM (sumber Daya Manusia), dan juga KaRu (Kepala Ruangan) didapati sekitar 30% karyawan masih tergolong memiliki spiritualitas yang rendah dan bermasalah dalam hal kinerja, adapun untuk program pembinaan 60-70% dianggap sudah berjalan dengan baik.

Data rekam medik menunjukkan adanya penurunan BOR (*Bed Occupation Rate*) yang cukup signifikan 1 tahun terakhir, yaitu 83,38% pada tahun 2014 menjadi 79,59% hingga akhir tahun 2015. Sementara itu, ketika 3 (tiga) orang KaRu ditanyakan mengenai riwayat bekerja di RSI Ibnu Sina, 2 (dua) diantaranya mengungkapkan bekerja di RSI Ibnu Sina, karena sebelumnya berasal dari sekolah tinggi kesehatan yang masih satu kepemilikan dengan RSI Ibnu Sina, lama bekerja yang tergolong panjang (mencapai 20 tahun) di Ibnu Sina, menjadikan mereka memilih untuk bertahan. Mereka berpandangan bahwa fasilitasi spiritualitas di tempat kerja bersifat “memaksa” sehingga iklim spiritualitas kurang menginternalisasi pada karyawan.

Disamping peneliti melakukan wawancara dengan KaRu, peneliti juga mewawancarai 4 (empat) orang perawat pelaksana, keempatnya menyatakan, bekerja di RSI Ibnu Sina, awalnya karena proses “coba-coba” dan setelah dilakukan tes, ternyata diterima. Dua diantara perawat ini memiliki kecenderungan untuk keluar/pindah, tiga diantaranya memiliki pandangan yang senada bahwa banyak diantara perawat yang menjalani program fasilitasi spiritualitas rumah sakit lebih kepada pemenuhan kewajiban agar terhindar dari hukuman, namun demikian keempatnya sepakat, bahwa program fasilitasi spiritualitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama bagi karyawan yang menjalankan dengan sukarela atas keinginannya sendiri.

Berdasarkan hal tersebut peneliti telah melakukan penelitian dengan judul “Hubungan spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSI Ibnu sina Padang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian mencatat, komitmen organisasi perawat Indonesia saat ini terhitung rendah. Sementara itu, hampir mencapai 40% diantaranya, perawat Indonesia bekerja di rumah sakit swasta. Rumah sakit swasta Indonesia, beberapa diantaranya mengangkat visi, misi, dan nilai organisasi berdasarkan spiritualitas islam. Sebagaimana di Kota Padang sendiri, saat ini telah memiliki beberapa rumah sakit yang berlandaskan kepada spiritualitas islam. Namun begitu, evaluasi penerapan spiritual islam ini di rumah sakit masih



minim. Beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan, adanya hubungan yang bermakna penerapan spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi perawat, khususnya yang bekerja di rumah sakit yang berlatar belakang spiritualitas islam. RSI Ibnu sina merupakan satu diantara beberapa rumah sakit di kota Padang yang membangun visi, misi dan nilai organisasinya berlandaskan kepada spiritualitas islam. Namun begitu, evaluasi penerapan spiritualitas islam di rumah sakit ini, tercatat masih minim, begitu juga komitmen perawatnya yang tercatat masih rendah, yang dibuktikan dengan Rendahnya motivasi dan disiplin kerja serta tingginya angka KTD sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut: “Adakah terdapat hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSI Ibnu sina Padang ?”

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah diketahuinya hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam (RSI) Ibnu sina Padang.

#### **2. Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Diketahuinya gambaran komitmen organisasi perawat RSI Ibnu sina Padang

- b) Diketuainya gambaran spiritualitas di tempat kerja di RSI Ibnu sina Padang
- c) Diketuainya hubungan spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi

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

##### **1. Manfaat Penelitian untuk Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak RSI Ibnu sina Padang untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi perawatnya dan sejauh mana nilai-nilai spiritualitas yang telah diterapkan berpengaruh terhadap pelayanan keperawatan itu sendiri. Data hasil penelitian ini selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan acuan bagi rumah sakit dalam meningkatkan fasilitasi dan iklim spiritualitas yang memadai bagi karyawan guna membangun komitmen organisasi tenaga kesehatan, khususnya tenaga keperawatan sehingga mutu pelayanan rumah sakit dapat tercapai.

##### **2. Manfaat Penelitian untuk Ilmu Keperawatan**

Manfaat yang didapatkan oleh bidang keperawatan dari penelitian ini diantaranya yaitu, didupatkannya data mengenai gambaran mutu layanan keperawatan saat ini khususnya di Kota Padang, bertambahnya khasanah ilmu mengenai manfaat peranan spiritualitas dalam perkembangan organisasi yang dapat digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan teori spiritualitas yang sesuai dengan iklim

keperawatan guna meningkatkan kualitas lulusan dan tenaga kerja keperawatan di masa yang akan datang.

### 3. Manfaat terhadap penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh peneliti selanjutnya sebagai informasi perbaruan tentang perkembangan teori organisasi spiritual yang masih belum jelas hingga saat ini, mengidentifikasi nilai-nilai spiritualitas yang berkaitan dengan perkembangan organisasi serta sebagai pedoman dalam mengembangkan instrument penelitian yang lebih efektif dalam mengukur nilai spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi pada tenaga keperawatan.

