

PENERAPAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DI RSI F DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

Wastu Adi Mulyono

Jurusan Keperawatan Fakultas Kedokteran dan Ilmu-ilmu Kesehatan
Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto

ABSTRACT

Job satisfaction is significant predictor toward organizational commitment which area one of factors influencing nurse job turnover in hospital with religion background which adopted spiritual values. A research should conduct to investigate relationship between spirituality and job satisfaction. This research was aimed to identified correlation between spiritual applications and job satisfaction. A case study on RSI F conducted to 84 nurses. Chi square analyses was applied to test the relationship. Results reported that facilitation focused on organization and leadership showed significant relationship $p(0,000$ and $0,039$ on $\alpha=0,05$), however facilitation focused on individual and group showed no significant relationship with job satisfaction $p(0,534$ and $0,096$ on $\alpha=0,05$). RSI F was recommended to clarify parameter of vision and mission attainment, and to address spiritual leadership training for manager. Following researches were recommended to broaden area on all hospitals with religion background.

Keywords : spirituality, job satisfaction, hospital

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan prediktor bermakna terhadap komitmen organisasi yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *job turnover* perawat di rumah sakit. Hasil penelusuran peneliti dari beberapa laporan penelitian pada rumah sakit berlatar belakang agama menunjukkan tingginya angka *job turnover* (lebih dari 5%), termasuk rumah sakit Islam. Rumah sakit yang dikelola oleh organisasi berlatar belakang agama Islam cukup besar proporsinya. Rumah Sakit Islam ini lazim menggunakan nilai-nilai agama Islam dalam merumuskan nilai, visi maupun misi organisasi. Meskipun demikian *job turnover* tercatat masing tinggi. Rumah Sakit Islam F termasuk yang memiliki *job turnover*. Tiga tahun terakhir

angka ini cenderung meningkat bahkan pada tahun 2009 sudah mencapai 10%.

Tingginya *job turnover* sangat merugikan rumah sakit. Kerugian ini terutama dalam perencanaan ketenagaan. Solusi terhadap masalah ini sangat dibutuhkan. Nilai spiritual sangat dekat dengan nilai religius. RSI F sudah mengadopsi nilai-nilai agama dalam organisasi, meskipun demikian belum ada laporan terkait yang membahas tentang fasilitasi spiritualitas di RSI. Literatur telah menunjukkan manfaat penerapan spiritualitas terhadap kinerja perusahaan. Suatu penelitian yang dapat menggali informasi terhadap hal ini sangat dibutuhkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penerapan spiritualitas di RSI F dengan kepuasan kerja perawat. Secara khusus penelitian ini

diharapkan dapat mengidentifikasi hubungan tiap fokus fasilitasi spiritualitas: individu, kelompok, organisasi, dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat.

METODE PENELITIAN

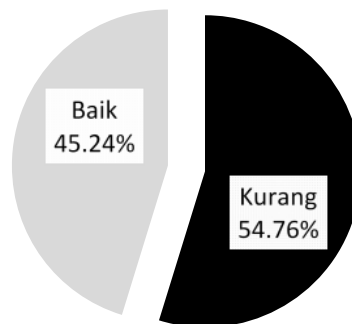
Rancangan penelitian adalah studi kasus. Sampel penelitian adalah 84 perawat yang telah bekerja di RSI F lebih dari 1 tahun. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*. Analisis hubungan antara variabel fasilitasi

spiritualitas dengan kepuasan kerja perawat dilakukan dengan uji *chi square*.

Pengumpulan data dilakukan pada Bulan April dan Mei 2010. Instrumen fasilitasi STK dan instrumen kepuasan kerja Amaningrum (2009) digunakan untuk pengumpulan data. Instrumen fasilitasi STK memiliki nilai $r = 0,737$ dan kepuasan kerja perawat $r = 0,9$.

HASIL DAN BAHASAN

Fasilitasi spiritualitas di RSI F kurang terfasilitasi. Hal ini dirasakan oleh mayoritas responden (54,76%)



Gambar 1 Proporsi Fasilitasi Spiritualitas di RSIF yang dirasakan responden (n=84)

Fasilitasi STK meliputi komponen-komponen yang pendekatan yang diterapkan dalam memfasilitasi STK. Komponen-komponen tersebut meliputi pendekatan fasilitasi yang berfokus pada: individu, kelompok, organisasi dan kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh fokus pendekatan fasilitasi spiritual di RSI F masih dirasakan kurang. Fokus pendekatan STK yang dirasakan paling

kurang oleh responden adalah fokus pada individu (86,9%). Urutan selanjutnya adalah pendekatan berfokus pada organisasi (75%), kelompok (70,2%) dan pendekatan. Pendekatan pada kepemimpinan meskipun masih tergolong kurang tetapi sudah dirasakan baik oleh hampir setengah responden (40,5%). Gambaran pendekatan fasilitasi STK setiap fokus pendekatan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Pendekatan Fasilitasi Spiritualitas di RSI F Kota C (n=84)

Fokus Pendekatan Fasilitasi STK	F	Persentase (%)
Fokus individu		
Kurang	73	86,9
Baik	11	13,1
Fokus Kelompok		
Kurang	59	70,2
Baik	25	29,8
Fokus Organisasi		
Kurang	63	75
Baik	21	25
Fokus Kepemimpinan		
Kurang	50	59,5
Baik	34	40,5

Berdasarkan kategorisasi yang dilakukan oleh Asmaningrum (2009) seluruh responden memiliki kepuasan tinggi (> 50%). Oleh karena itu pembagian tingkat kepuasan pada penelitian ini menggunakan titik potong (*cut of point*) agar dapat membagi menjadi dua kelompok . Titik potong yang digunakan

adalah rerata skor (69,54) kepuasan karena data terdistribusi normal. Berdasarkan titik potong tersebut kemudian tingkat kepuasan dikategorikan menjadi puas dan sangat puas. Tingkat kepuasan kerja perawat menunjukkan mayoritas sangat puas (54,8%).

Tabel 2. Tingkat Kepuasan Kerja Perawat RSI F Kota C (n=84)

Tingkat Kepuasan Kerja	F	Persentase (%)
Puas	38	45,2
Sangat Puas	46	54,8

Fasilitasi spiritualitas berfokus pada individu menunjukkan hubungan yang tidak bermakna dengan kepuasan kerja ($p=0,534$; $\alpha=0,05$). Fasilitasi berfokus pada kelompok juga menunjukkan hubungan tidak bermakna dengan kepuasan kerja perawat ($p=0,096$; $\alpha=0,05$). Fasilitasi spiritualitas berfokus pada organisasi menunjukkan

hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerja perawat ($p=0,000$; $\alpha=0,05$), dengan OR 8,5 (95%CI:2,538-28,465). Fasilitasi spiritualitas berfokus pada kepemimpinan juga menunjukkan hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat ($p=0,039$; $\alpha=0,05$), dengan OR 2,54(95%CI:1,038-6,212).

Tabel 3 Hubungan Fasilitasi STK dengan Kepuasan Kerja Perawat RSI F kota C (n=84)

Fokus Fasilitasi Spiritualitas	Puas	Sangat Puas	p	OR (L-U)
Individu				
Kurang	56,2	43,8	0,534	1,538 (0,430-5,495)
Baik	45,5	54,5		
Kelompok				
Kurang	61	39	0,096	2,248 (0,903-6,107)
Baik	40	60		
Organisasi				
Kurang	66,7	33,3	0,000*)	8,5 (2,538-28,465)
Baik	19	81		
Kepemimpinan				
Kurang	64	36	0,039*)	2,54(1,038-6,212)
Baik	41,2	58,8		

*) bermakna pada $\alpha=0,05$

Spiritualitas di RSI F termasuk dalam kategori lemah. Hal ini cukup mengejutkan karena secara kasat mata rumah sakit ini sangat lekat penerapan nilai ajaran agama Islam dalam kegiatan sehari-hari. Rumah sakit juga telah memiliki kelompok pembinaan kerohanian yang aktif menyelenggarakan kegiatan keagamaan. Hal ini dapat terjadi karena penggambaran tentang spiritualitas yang tidak jelas. Literatur mendefinisikan spiritualitas dalam arti yang berbeda-beda meliputi: sebagai tingkat kecerdasan (Zohar and Marshall, 2000), perkembangan moral, sikap dan pengalaman internal (Kumpikaite, 2009).

Penggambaran spiritualitas yang tidak jelas (Benefiel, 2003, Ashforth and Pratt, 2003) merupakan faktor penting yang menyebabkan kebingungan untuk menerapkan dalam hal nyata. Spiritualitas dalam Islam sendiri memiliki makna tinggi karena membicarakan tentang keberadaan tuhan yang merupakan zat yang tidak

dapat dipersepsikan dan diukur (Sangkan, 2008). Spiritual dalam Islam sering dibicarakan dalam ajaran tasawuf, sementara beberapa kelompok menganggap ajaran tasawuf tidak ada dalam Islam.

Fasilitasi spiritualitas berfokus pada individu berhubungan tidak bermakna dengan kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan temuan bahwa hampir semua struktur kepuasan mempengaruhi kepuasan kerja (Gaertner, 1999). Greenberg dan Baron (2003) menggambarkan kepuasan kerja sebagai sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan dengan adanya kesesuaian atau ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan (Wibowo, 2007).

Seluruh responden pada penelitian ini memiliki kepuasan yang tinggi jika menggunakan kriteria penelitian sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari

proporsi yang hampir seimbang antara kelompok sangat puas dan tidak puas. Orang dapat puas hanya oleh pekerjaan yang dilakukannya sendiri. Kepuasan ini yang memberikan makna pekerjaan pada dirinya sendiri, sedangkan tujuan fasilitasi dari penerapan spiritualitas adalah memiliki rasa bermakna dalam bekerja (Morin, 2008, Pawar, 2009). Penelitian Hyde dan Weathington (2006) menunjukkan bahwa kehidupan personal individu mempengaruhi perilaku kerjanya (Nunes, 2009). Jadi memungkinkan sekali seseorang telah memiliki spiritualitas yang tinggi sebelumnya, tanpa difasilitasi oleh organisasi, akan menikmati dan sangat puas dengan pekerjaannya.

Fasilitasi pada kelompok berhubungan tidak bermakna dengan kepuasan kerja. Hal ini kurang mendukung pendapat bahwa pengalaman spiritual memerlukan kelompok untuk tempat berbagi pengalaman spiritual (Kolodinsky et al., 2008). Orang yang memperoleh pencerahan spiritual membutuhkan kelompok spiritual untuk berbagi pengalaman. Sebelum membentuk komunitas spiritual tahap awal yang dialami adalah krisis (Grant, 2008). Kebutuhan akan fasilitasi kelompok dalam penerapan spiritualitas sangat penting untuk memberikan tempat ketika seseorang mengalami krisis.

Ketika seseorang mengalami krisis maka pekerjaannya menjadi terganggu. Gangguan ini hanya dapat dipahami oleh kelompok orang yang mengetahui tahapan tersebut. Kesalingpahaman ini hanya dapat terbangun jika level kedua dalam fasilitasi spiritual tercapai yaitu rasa ketersambungan antar satu dengan yang lain dan adanya rasa komunitas, saling mendukung antar teman, dan rasa

pemahaman terhadap tujuan-tujuan yang lebih umum (Milliman et al., 2003). Kesalingpahaman ini menimbulkan kepuasan pada lingkungan kerja sebagai salah satu struktur kepuasan kerja.

Fasilitasi pada organisasi berhubungan bermakna dengan kepuasan kerja. Level ketiga dari fasilitasi penerapan spiritualitas di tempat kerja adalah pada tingkat organisasi spiritual. Tahap ini mencapai kesepahaman terhadap tujuan organisasi, visi dan misi organisasi, dan organisasi yang peduli terhadap anggota/karyawan (Milliman et al., 2003). Kongruensi antara visi individu dan visi organisasi akan memberikan kepuasan dalam bekerja, mencapai tujuan organisasi adalah pencapaian tujuan pribadinya. Hal ini akan membentuk budaya organisasi yang kuat di rumah sakit.

Fasilitasi pada kepemimpinan berhubungan bermakna dengan kepuasan kerja. Baik fasilitasi berfokus pada individu, kelompok, organisasi, maupun kepemimpinan akan bermuara pada pengalaman spiritualitas individu (Pawar, 2009). Individu pemimpin yang memperoleh pengalaman spiritual menumpah pada lingkungan pekerjaannya (Kolodinsky et al., 2008, Marques, 2008). Pemimpin spiritual akan mampu mengkomunikasikan visi dan misi organisasi dengan baik dan mampu menginspirasi bawahan (Fry, 2003).

Pemimpin berkaitan dengan manajemen dan organisasi. Hal ini dapat terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa fasilitasi pada organisasi dan pada kepemimpinan memiliki hubungan yang bermakna. Penelitian ini dapat menjelaskan alasan tingginya job turn over perawat di RSI F, meskipun demikian kurang dapat

digeneralisasikan pada seluruh rumah sakit yang memiliki permasalahan serupa, terutama pada rumah sakit yang berlatar belakang agama. Setiap rumah sakit masih dipengaruhi faktor lain seperti kapasitas tempat tidur dan faktor struktur kepuasan lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Penerapan spiritualitas di RSI F memiliki hubungan dengan kepuasan kerja perawat. Fokus pendekatan fasilitasi pada organisasi dan kepemimpinan berhubungan bermakna dengan kepuasan kerja $p(0,000$ dan $0,039$ pada $\alpha=0,05$). Variabel yang lain yaitu pendekatan berfokus pada individu dan kelompok memiliki hubungan yang tidak bermakna dengan kepuasan kerja $p(0,534$ dan $0,096$ pada $\alpha=0,05$). RSI F disarankan untuk memperjelas indikator pencapaian visi dan misi rumah sakit dan melakukan pelatihan kepemimpinan spiritual pada para manajer. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas wilayah pada seluruh rumah sakit yang berlatar belakang agama, untuk dapat memberikan solusi tepat untuk menurunkan *job turnover* perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashforth, B. E. & Pratt, M. G. (2003) Institutionalized spirituality: An oxymoron. IN Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (Eds.) Handbook of workplace spirituality and organizational performance. New York, M.E. Sharpe.
- Asmaningrum, N. (2009) Pengaruh penerapan spiritual leadership terhadap komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya. Program Magister Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan. Depok, Universitas Indonesia.
- Benefiel, M. (2003) Mapping the terrain of spirituality in organizations research. Journal of Organizational Change Management 16, 4.
- Fry, L. W. (2003) Toward a theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly, 14, 693-727.
- Gaertner, S. (1999) Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. Human Resource Management Review, 9, 479-493.
- Grant, K. (2008) Shift in spiritual leadership: Analysis of metanoia stories to get at the spiritual aspect. School of Global Leadership & Entrepreneurship. Virginia, Regent University.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2008) Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. Journal of Business Ethics, 81, 465-480.
- Kumpikaite, V. (2009) Attitudes of spirituality: Pilot study from Lithuania. The Business Review, Cambridge, 13, 271-278.
- Marques, J. (2008) Spirituality at work: Internal growth with potential external challenges. The Journal for Quality and Participation, 31, 24-28.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003) Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Change Management, 16, 426 - 447.

- Morin, E. (2008) The meaning of work, mental health and organizational commitment. Studies and Research Projects. Sao Paulo, IRSST.
- Nunes, J. A. (2009) The relationship between prayer and individual workplace attitudes.
- Pawar, B. S. (2009) Workplace spirituality facilitation: A comprehensive model. *Journal of Business Ethics*, 90, 375-386.
- Sangkan, A. (2008) *Spiritual salah kaprah*, Jakarta, Gybraltar.
- Wibowo (2007) *Manajemen kinerja*, Jakarta, Rajagrafindo Persada.
- Zohar, D. & Marshall, I. (2000) *SQ Spiritual intelligence the ultimate intelligence*, London, Bloomsbury.