

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada ranah kesehatan harus dikembangkan dan ditingkatkan untuk menjawab tantangan pembangunan nasional bidang kesehatan dan mencapai kesehatan masyarakat. Pencapaian tujuan pembangunan kesehatan sangat tergantung pada profesionalisme tenaga kesehatan (Shirey, 2007). Peningkatan profesionalisme sumber daya manusia (SDM) kesehatan dari segi jumlah, jenis, mutu, dan pemerataan perlu untuk terus dilakukan. Tenaga keperawatan merupakan salah satu sumber daya manusia yang semakin dibutuhkan seiring bertambahnya jumlah penduduk setiap tahunnya (Price & Reichert, 2017).

Jika dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, perawat merupakan profesi/tenaga kesehatan dengan jumlah dan kebutuhan terbesar (Gunawan, 2016). Jumlah perawat di seluruh dunia menurut WHO ada 19,3 juta perawat, sedangkan di Indonesia terdapat 147.264 perawat. Secara nasional, rasio perawat adalah 87,65 per 100.000 penduduk, masih jauh dari target tahun 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk. Berikut ini tabel jumlah perawat di Indonesia dalam periode tahun 2017

Tabel 1.1
Jumlah Perawat di Indonesia selama
periode tahun 2017 – 2021

| Tahun | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Jumlah | 223.257 | 354.218 | 345.508 | 438.234 | 511.191 |

(Sumber: Badan Pusat Statistik 2021)

Penambahan perawat di Indonesia cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Ini membuktikan bahwa perawat dilayanan kesehatan selalu jumlahnya paling banyak karena paling dibutuhkan sewaktu memberikan pelayanan kesehatan. Ini salah satu disebabkan oleh perawat paling lama berada didekat pasien karena tujuannya untuk memberikan asuhan keperawatan secara komprehensif. Ini juga terlihat sebelum pandemi covid -19 dan contoh nyata semakin meningkat akan kebutuhan tinggi terhadap kehadiran perawat terlihat di masa pandemi Covid-19. Saat pandemi Covid-19, jumlah perawat sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan sangat tidak sesuai dengan jumlah pasien yang terpapar Covid (Mirzaei dkk., 2021).

Perawat selama masa Covid-19 bekerja memberikan pelayanan dengan risiko yang cukup tinggi. Selain risiko terpapar Covid karena kurangnya alat pelindung, perawat juga memiliki beban kerja yang lebih berat karena jumlah pasien yang melebihi kapasitas (Pahlevan Sharif dkk., 2022). Dari data yang ada bahwa faktor beban kerja yang berlebihan mempengaruhi perawat bisa terpapar penyakit COVID 19 karena daya tahan tubuh yang menurun akibat beban kerja berlebih . Adapun data itu bisa dilihat pada *organization support* dengan *turn over vition* dengan nilai R 44,6%. Tidak sedikit jumlah perawat yang meninggal akibat terpapar Covid – 19 saat menangani pasien (Keles dkk., 2021). Adapun datanya adalah dari 50 negara di dunia sebanyak 1510 perawat yang meninggal

akibat terpapar penyakit COVID -19 sewaktu bertugas di layanan kesehatan. Terdapat juga permasalahan dimana perawat yang tidak berani mengambil risiko sehingga memutuskan untuk berhenti sebagai perawat . Terdapat 60% perawat jaga sewaktu pandemi COVID 19 mau berhenti bekerja karena beban kerja yang berlebihan (Nakai dkk., 2022). Data sebelum dan sesudah pandemi covid 19 ini tidak jauh berbeda karena masih banyak di beberapa tempat layanan kesehatan yang kinerja perawat masih belum maksimal karena beberapa faktor seperti jumlah perawat dan kunjungan pasien masih tidak seimbang sehingga beban kerja menjadi lebih meningkat . Ini akan berpengaruh ke evaluasi kinerja kerja perawat itu sendiri (Astuti & Lesmana, 2018). Pedoman penilaian kinerja ini mengacu pada Permen PANRB No.6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), penilaian ini dimanfaatkan sebagai dasar peningkatan kinerja yang dilakukan secara sistematis baik untuk PNS maupun Non PNS sesuai dengan unit kerja yang dibutuhkan, utamanya dalam upaya menjadi profesi yang mandiri dalam meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat dengan berpusat pada upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit serta pelayanan para tenaga keperawatan kepada klien dengan memandang klien secara holistik dan komprehensif. Masalah lain terkait penilaian kinerja juga dianggap belum optimal karena kurangnya umpan balik semua pihak dan dukungan pengembangan manajemen utamanya dalam peningkatan mutu pelayanan. Perawat tidak mengetahui hasil penilaian mereka sehingga tidak memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Selain itu, lebih dari setengah perawat pelaksana (52%) mengatakan bahwa metode penilaian kinerja perawat disalah satu rumah sakit daerah di Bali

dinilai belum memberikan hasil yang memuaskan karena proses yang dilakukan masih bersifat subjektif dan pengukuran tidak valid atau hasil penilaian dianggap bias dan tidak menunjukkan sesuai hasil yang diharapkan (Maharani, 2019).

Pandemi Covid-19 menegaskan kembali kinerja perawat yang selama ini kurang mendapat perhatian. Padahal, untuk menjadi seorang perawat seseorang harus menempuh pendidikan keperawatan dan harus mengikuti uji kompetensi keperawatan yang profesional (Lestari, 2014). Selain itu, untuk menjamin keamanan dan kenyamanan pasien dan keluarganya, pelayanan keperawatan yang ditawarkan kepada masyarakat harus memenuhi standar kualitas internasional (Gunawan & Aunguroch, 2017). Dalam memberikan asuhan keperawatan, perawat harus menampilkan diri secara profesional dan mampu bekerja sama dengan baik dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan dasar pasien, termasuk kebutuhan fisik, psikologis, sosial, dan spiritual (Vandali, 2017).

Untuk mendukung kinerja perawat, tentunya dibutuhkan beberapa faktor-faktor penunjang. Faktor pertama adalah lingkungan kerja yang kondusif dan mampu memotivasi perawat untuk meningkatkan kinerjanya. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dan keduanya memiliki dampak positif terhadap kecerdasan spiritual. Lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja menyebabkan karyawan merasa nyaman pula di tempat kerja (Audrey Josephine & Dhyah Harjanti S.E., 2017). Secara khusus, perawat, yang merupakan salah satu garda terdepan pelayan kesehatan sering berhadapan dengan

masalah-masalah seperti jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang tinggi dan upah yang rendah (W. L. Wu & Lee, 2020). Masalah ini mengindikasikan akan kurangnya perhatian kesejahteraan perawat sehingga perlu untuk segera diambil tindakan oleh pengelola layanan kesehatan (Keyko dkk., 2016). Langkah yang dapat diambil dalam mengelola sumber daya manusia khususnya pada bidang keperawatan adalah menerapkan pola kepemimpinan yang sesuai (Caldeira & Hall, 2012). Kepemimpinan spiritual merupakan puncak evolusi model atau pendekatan kepemimpinan karena berangkat dari paradigma manusia sebagai makhluk yang rasional, emosional dan spiritual atau makhluk yang struktur kepribadiannya terdiri dari jasad, nafsu, akal, kalbu dan ruh (Rafsanjan, 2017).

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau sasaran. Kompetensi, bakat, dan seni diperlukan oleh seorang pimpinan untuk mengarahkan dan mengajak anggota organisasi atau bawahannya untuk kebaikan organisasi. Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Wen dkk., 2019). Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan akan membawa organisasi menuju tujuan yang diinginkan. Begitu pula sebaliknya ketika seorang pemimpin tidak menerapkan gaya kepemimpinan atau gaya kepemimpinan tidak sesuai, maka tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

Gaya kepemimpinan yang saat ini sedang menjadi trend adalah kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan adalah sebuah keputusan dan lebih merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang (Setiyati, 2018). Kepemimpinan spiritual adalah cara yang

dilakukan seseorang untuk membantu orang lain dalam memahami arti dan makna dari satu pekerjaan dan membantu mereka dalam mencapai kesuksesan kerja (Pirkola dkk., 2016). Dalam lingkungan kerja, kepemimpinan spiritual dapat membantu perkembangan organisasi yang juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik (Yudaningsih dkk., 2016). Pentingnya kepemimpinan spiritual telah diteliti dan terbukti berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan (Chen & Li, 2013). Inti dari kepemimpinan spiritual adalah memenuhi kebutuhan spiritual karyawan sehingga nilai-nilai kerja positif seperti motivasi, integritas, dan profesionalisme dapat tercapai. Kepemimpinan spiritual di ruang gawat darurat sangat dibutuhkan sekali karena disamping memberikan layanan kerja sesuai kompetensi perlu di berikan support spiritual yang baik juga. Harapannya didalam bekerja kita bisa berpikirkir jernih dan selalu dalam tuntunanNya. Waktu yang diperlukan untuk itu sangat singkat karena situasi dan kondisi yang menyebabkan. Banyak hal – hal seperti ini diabaikan karena merasa tidak penting dan tidak memberikan efek yang signifikan.

Dalam kepemimpinan spiritual, pemimpin dapat mengetahui tentang motivasi karyawan agar keberhasilan dalam perusahaan atau institusi dalam mewujudkan kinerja karyawan dapat tercapai (Puspitasari, 2019). Dengan jam kerja yang cukup padat, seorang perawat profesional dituntut memiliki Kecerdasan Spiritual yang tinggi (Baljoon dkk., 2018). Sebagai contoh bahwa gaya kepemimpinan spiritual sangat dibutuhkan yaitu dari hasil observasi di beberapa rumah sakit dibali bahwa pemimpin dilingkungan kerjanya masih kurang bisa memberikan hal – hal positif bagi karyawannya seperti integritas,

mengayomi karyawan dan kurang memberikan motivasi sehingga beberapa karyawan tidak nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan. Kecerdasan spiritual adalah indikator penting tentang seberapa baik seorang pelayan kesehatan mencapai tuntutan dalam memberikan pelayanan kesehatan (Alhakami, 2018). Saat sekarang ini kepemimpinan spiritual belum semua dijalankan karena kurangnya pemahaman manfaat dan fungsi yang dapat mempengaruhi kinerja kerja. Bukti bahwa kepemimpinan spiritual belum maksimal adalah kurangnya pemimpin memberikan rasa nyaman kepada karyawannya sehingga dalam memberikan pelayanan kesehatan tidak maksimal. Contoh kepemimpinan spiritual memberikan rasa nyaman adalah kebiasaan selalu berdoa sebelum bekerja dan memberikan pelayanan berdasarkan *tat twam asi* (aku adalah kamu dan kamu adalah aku).

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses yang diawali dengan suatu inspirasi untuk bertindak hingga mencapai tujuan yang diinginkan (Paramarta & Astika, 2020). Dalam konteks organisasi kerja, motivasi didefinisikan sebagai kekuatan pendorong di balik perilaku karyawan di tempat kerja, yang mengarahkan upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Paramarta & Astika, 2020). Perawat dengan motivasi tinggi cenderung akan menunjukkan etos kerja tinggi. Perawat dengan etos kerja tinggi akan mampu menghadapi tekanan-tekanan pekerjaan yang cukup berat serta mampu mengatasi hambatan kerja seperti beban kerja yang berlebihan, kesalahan pemberian pelayanan yang sesuai standar, dan situasi genting lainnya (Dewi dkk., 2018). Kecerdasan Spiritual perawat sangat bergantung terhadap beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut

meliputi internal dan eksternal. Dari segi faktor internal, motivasi perawat dipengaruhi oleh faktor personal, usia, gender dan status sosial, pengalaman, pendidikan, Sedangkan dari segi eksternal, motivasi perawat dipengaruhi oleh tunjangan, gaji, jenjang karir dan lingkungan kerja (Nebiat, 2012). Kecerdasan spiritual masih belum maksimal ditanamkan oleh para pekerja sehingga berhubungan erat dengan hasil ke kinerja kerja pegawai.

Hasil kajian penelitian tentang motivasi perawat di rumah sakit di Bali yang dilakukan pada tahun 2020 menunjukkan bahwa perawat memiliki Kecerdasan Spiritual tinggi meskipun dalam kondisi pandemi Covid-19 (Darma Yanti dkk., 2020). Penelitian lain juga mengkonfirmasi bahwa motivasi perawat di Bali cukup tinggi dimasa pandemi Covid-19 (Siahaan dkk., 2021). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan spiritual tinggi adalah rasa kemanusiaan dan tuntutan sebagai perawat profesional. Unit gawat darurat di lingkungan pelayanan kesehatan diperlukan berbagai macam faktor untuk menaikkan kerja perawat seperti diperlukan Kecerdasan spiritual agar meningkatkan kualitas layanan kesehatan (Rahmah et al., 2021). Masalahnya motivasi ini tidak selalu ada pada setiap orang sehingga menjadikan kualitas kerja menurun dan hasil yang kurang maksimal.

Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, seorang perawat profesional dituntut memiliki kecerdasan spiritual (Faribors dkk., 2010). Kecerdasan spiritual adalah kapasitas batin untuk mencapai tingkat kesadaran diri yang tinggi yang memberi seseorang kemampuan untuk membedakan yang benar dan yang salah, menghadapi kesulitan, dan meningkatkan fleksibilitas dalam

situasi yang berbeda (Sharifnia dkk., 2022). Kecerdasan spiritual memfasilitasi interaksi antara proses berpikir logis, kecerdasan emosional dapat menyebabkan pertumbuhan dan perubahan pribadi (Khandan dkk., 2017). Dari pengalaman peneliti yang pernah bekerja di unit gawat darurat, melihat bahwa kecerdasan spiritual sangat diperlukan terutama sewaktu ada pasien yang banyak dan banyak kondisi yang kritis. Disini dituntut perawat dalam mengambil sikap yang tepat dan cepat agar mendapatkan hasil yang maksimal. Banyak sekali perawat yang masih belum berpikir jernih sewaktu menghadapi situasi seperti itu.

Kecerdasan spiritual merupakan salah satu faktor efektif yang terlibat dalam peningkatan mutu pelayanan keperawatan (Sharifnia dkk., 2022). Faktor efektif yang dimaksud adalah faktor pertama seperti keterbukaan, tanggung jawab, kepercayaan, keadilan, dan kepedulian sosial. Faktor kedua, *drive* yaitu dorongan dan usaha untuk mencapai kebenaran dan kebahagiaan. Perawat yang berhadapan dengan situasi yang menyangkut nyawa manusia, cenderung memiliki tingkat stress yang tinggi. Perawat yang memiliki kecerdasan spiritual mampu menunjukkan kompetensi yang lebih baik karena mampu menghadapi situasi yang membuat stress dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Beni dkk., 2020). Perawat dengan kecerdasan spiritual yang tinggi tidak hanya memiliki kemampuan untuk merespon secara tepat dalam keadaan khusus tetapi mereka juga memiliki kemampuan untuk memahami profesi mereka sebagai perawat dan segala resiko yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai perawat (Riahi dkk., 2018). Berdasarkan kesimpulan diatas maka kecerdasan spiritual ini yang masih kurang dilaksanakan oleh semua para perawat dalam memberikan pelayanan ke

pasien . Misalnya dalam memberikan layanan kesehatan di unit gawat darurat berbeda dengan di unit rawat inap. Unit gawat darurat dituntut untuk memberikan layanan yang baik dalam menangani pasien disamping situasi di unit gawat darurat yang cenderung krodit sehingga bisa menyebabkan tingkat stres dalam bekerja. Ini akan berefek ke hasil kerja nantinya seperti di rumah sakit dibali masih cenderung kscerdasan spiritual masih belum terlaksana dengan baik.

Dengan memperhatikan ranah spiritual kerja, kedisiplinan kerja akan dapat tercapai. Disiplin merupakan jembatan antara tujuan dan pencapaian. Disiplin merupakan kunci keberhasilan, sebab dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka tingkat konsentrasi seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan akan meningkat (Dixon dkk., 2022). Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari kehadirannya saja, tetapi juga dapat dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan (Ruzaini dkk., 2021). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasannya.

Dalam konteks keperawatan, disiplin adalah kunci dalam memberikan pelayanan yang prima terhadap pasien (Rahmah dkk., 2021). Seorang perawat yang disiplin dapat memberikan pelayanan kesehatan yang tepat pada kondisi-kondisi gawat darurat (Sani, 2020). Kedisiplinan perawat dari segi waktu juga menjadi faktor penting dalam menyelamatkan nyawa seseorang. Disiplin kerja yang tinggi memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan Kinerja perawat (Rumoning, 2018). Disiplin kerja perawat saat ini tampaknya belum baik. Permasalahan disiplin kerja perawat yang menurun tampak jelas dari

menurunnya kinerja perawat. Permasalahan disiplin kerja perawat yang menurun tampak jelas dari menurunnya kinerja perawat. Dari pengalaman peneliti sebagai perawat dan asesor rumah sakit di tingkat daerah dan berdasarkan hasil wawancara dengan perawat dan kepala perawat di beberapa rumah sakit di Bali, dapat diindikasikan bahwa disiplin kerja perawat belum baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran perawat yang banyak absen, belum maksimalnya penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan SOP dan penyelesaian tugas yang tidak sesuai SOP. Keadaan ini bertolak belakang dari harapan organisasi profesi keperawatan agar perawat memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Instalasi Gawat Darurat (IGD) yang berada diseluruh rumah sakit di Bali, banyak menempatkan perawat yang berjaga di ruang IGD. Ini disebabkan karena IGD sebagai *front liner* masuknya pasien di rumah sakit juga untuk mengantisipasi suatu ketika ada suatu korban bencana yang datang secara tiba – tiba. Apalagi sewaktu pandemi covid 19 , kebutuhan tenaga di IGD bertambah lebih besar untuk memberikan pelayanan kepada pasien. Terdapat beberapa indikasi bahwa perawat di IGD harus memiliki kecerdasan spiritual yang cukup tinggi. Ini dapat dilihat dari kesesuaian pelayanan sesuai dengan standar serta ketepatan penanganan pasien dengan kondisi gawat darurat. Sebuah hasil kajian penelitian menemukan bahwa motivasi perawat sangat berhubungan dengan kualitas pelayanan kepada pasien (Indriono & Zaenudin, 2015). Perawat dengan motivasi tinggi akan memberikan pelayanan kesehatan yang memuaskan bagi pasien (Sarumi & Sari, 2022). Tapi dari hasil observasi di beberapa rumah sakit di Bali

mengatakan bahwa masih ada dengan motivasi tinggi tapi pelayanan kesehatan tidak maksimal memuaskan. Ini bisa diakibatkan beberapa faktor salah satunya cara pendekatan ke pasien tidak bagus sehingga bisa menyebabkan kualitas pelayanan berkurang.

Hasil observasi di lapangan pada beberapa rumah sakit di Bali bahwa selama masa pandemi Covid-19 maupun tidak pandemi Covid 19, perawat belum memperhatikan faktor – faktor spiritual pasien sewaktu memberikan pelayanan sehingga hubungan antara pasien dan perawat kurang baik. Tentu kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kondisi IGD yang penuh dan melebihi kapasitas sehingga perawat melupakan hal-hal seperti kebutuhan spiritual pasien. Namun hubungan spiritual ini lebih intensif dibangun saat pasien menjalani rawat inap. Kualitas hubungan baik personal maupun emosional antara perawat dan pasien secara langsung mempengaruhi kualitas perawatan yang diberikan dan sangat penting sebagai indikator kesuksesan pelayanan kesehatan (Molina-mula & Gallo-estrada, 2020). Hubungan perawat-pasien yang baik mengurangi hari rawat inap di rumah sakit dan meningkatkan kualitas dan kepuasan bagi kedua belah pihak (Lotfi dkk., 2019). Hubungan perawat-pasien yang tidak baik atau buruk menurunkan kualitas perawatan dan tentu berpengaruh terhadap psikis pasien dan juga perawat (Karaca & Durna, 2019).

Evaluasi kinerja perawat di Rumah Sakit dilakukan setiap bulan dan akan digunakan sebagai evaluasi indikator kinerja individu. Evaluasi ini dilakukan oleh pihak pengelola rumah sakit secara internal. Adapun hasil evaluasi terakhir yang dilakukan menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan kinerja perawat belum

memenuhi atau bisa dikatakan belum memuaskan (Darma Yanti et al., 2020). Kedisiplinan kerja dan kinerja perawat sangat mempengaruhi penilaian masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh rumah sakit. Penilaian akreditasi rumah sakit juga bergantung pada kualitas kinerja perawat. Secara empiris, kinerja perawat dipengaruhi oleh kepemimpinan spiritual, kecerdasan spiritual, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja harusnya demikian juga penilaian kinerja perawat, namun kinerja perawat di rumah sakit di Bali masih rendah. Harapan yang bisa kita lihat kedepannya adalah kompetensi perawat akan terus meningkat, asuhan keperawatan berkualitas baik, memberikan pelayanan kepasien dengan semboyan Tat Twam Asi, penggunaan teknologi dalam memberikan asuhan keperawatan berjalan lancar, selalu berkolaborasi dengan profesi dalam bekerja dan menghasilkan pelayanan yang prima dan menyeluruh.

Dengan adanya perbedaan (gap) ini perlu dilakukan penelitian untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual, kecerdasan spiritual, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah di Bali.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi masalah penting dalam penelitian ini adalah berkenaan dengan bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual, kecerdasan spiritual, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat pada beberapa rumah sakit di Bali. Beberapa masalah kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat beberapa rumah sakit di Bali adalah :

- 1) Kecerdasan spiritual, jiwa kepemimpinan, motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, karakteristik individu, etos kerja dan moral kerja yang berkaitan dengan kinerja dari perawat masih rendah sehingga mempengaruhi dari layanan kerja.
- 2) Kesehatan fisik, daya tahan tubuh , tingkat kekebalan tubuh itu sendiri atau imunitas tubuh masih kurang memadai karena berbagai penyebab sehingga akan berpengaruh ke kinerja kerja perawat sewaktu memberikan layanan kesehatan.
- 3) Faktor atasan / pimpinan / kepala jaga, iklim kerja, budaya organisasional, teman sejawat masih kurang menampakkan pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja perawat di unit layanan kesehatan. Faktor tempat seperti daerah perkotaan, pinggiran kota, daerah pedesaan, daerah pegunungan, daerah pantai masih berperan besar dalam menentukan kinerja kerja perawat di unit layanan kesehatan.
- 4) Perubahan adalah sesuatu yang terus terjadi dari waktu ke waktu. Termasuk bila terjadi kondisi yang tidak terduga seperti pandemi yang melanda dunia saat ini, yaitu Covid-19. Adanya situasi pandemi menjadi salah satu faktor eksternal terkait kinerja perawat karena belum bisa untuk menyesuaikan diri secara maksimal dengan perubahan yang ada dalam menjalankan tugas-tugasnya. Seperti situasi bekerja yang harus menggunakan alat pelindung diri level 3 sehingga komunikasi ke pasien langsung menjadi lebih kurang. Jumlah perawat sewaktu pandemi Covid-19 juga berkurang karena jumlah pasien yang meningkat dan jumlah perawat yang terbatas sehingga kualitas

layanan berkurang. Pendekatan spiritual ke pasien juga berkurang karena keterbatasan gerak karena APD dan kesibukan yang meningkat.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis membuat batasan masalah yang akan dibahas yaitu:

- 1) Kepemimpinan spiritual berkaitan dengan kedisiplinan kerja dan Kinerja perawat.
- 2) Kecerdasan spiritual berkaitan dengan kedisiplinan kerja dan kinerja perawat.
- 3) Motivasi kerja berkaitan dengan kedisiplinan kerja dan kinerja perawat.
- 4) Kedisiplinan kerja berkaitan dengan kinerja perawat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya :

- 1) Bagaimanakah deskripsi kuantitatif variabel penelitian secara univariat?
- 2) Apakah model hubungan antar variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat terbukti secara empiris?
- 3) Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh positif secara langsung terhadap kedisiplinana kerja ?
- 4) Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja perawat ?
- 5) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh positif secara langsung terhadap kedisiplinana kerja ?

- 6) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja perawat ?
- 7) Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kedisiplinana kerja ?
- 8) Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja perawat ?
- 9) Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh positif secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ?
- 10) Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kedisiplinan kerja ?
- 11) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kedisiplinan kerja ?
- 12) Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kedisiplinan kerja ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kecerdasan Spiritual, Motivasi kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat di Rumah Sakit Daerah Bali” adalah :

- 1) Mendeskripsikan secara kuantitatif variabel penelitian secara univariat.
- 2) Mengetahui, menjelaskan dan menganalisis model hubungan antar variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat terbukti secara empiris.

- 3) Mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kepemimpinan spiritual berpengaruh positif secara langsung terhadap kedisiplinana kerja.
- 4) Mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kepemimpinan spiritual berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja perawat.
- 5) Mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kecerdasan spiritual berpengaruh positif secara langsung terhadap kedisiplinana kerja.
- 6) Mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kecerdasan spiritual berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja perawat.
- 7) Mengetahui, menjelaskan dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kedisiplinana kerja.
- 8) Mengetahui, menjelaskan dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja perawat.
- 9) Mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kedisiplinan kerja berpengaruh positif secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
- 10) Mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kepemimpinan spiritual berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kedisiplinan kerja.
- 11) Mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kecerdasan spiritual berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kedisiplinan kerja
- 12) Mengetahui, menjelaskan dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kedisiplinan kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kecerdasan Spiritual, Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Perawat di IGD Rumah Sakit Daerah di Bali adalah:

1.6.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori yang berkaitan manajemen keperawatan seperti teori manajemen sumber daya keperawatan, teori kecerdasan spiritual, kepemimpinan spiritual, teori budaya organisasi, teori motivasi dan teori Kedisiplinan Kerja serta strategi untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja perawat.

1.6.2 Secara Praktis

- 1) Hasil penelitian dapat menjadi masukan dan rekomendasi kepada pengelola layanan kesehatan dalam hal ini IGD Rumah Sakit Daerah di Bali dalam rangka meningkatkan disiplin kerja dan kinerja perawat.
- 2) Hasil penelitian ini sangat berguna bagi rumah sakit, berkaitan pentingnya menerapkan kepemimpinan spiritual, menciptakan budaya organisasi dengan memperhatikan kecerdasan Spiritual, motivasi kerja, meningkatkan disiplin kerja dan kinerja perawat.
- 3) Hasil penelitian ini sangat bermanfaat bagi perawat untuk mendukung budaya rumah sakit, menaati peraturan rumah sakit, menguatkan kembali kecerdasan spiritual dan komitmen yang tinggi selama melaksanakan tugas di rumah sakit.

- 4) Hasil penelitian ini sangat bermanfaat bagi Lembaga Perguruan Tinggi Negeri (LPTN) yaitu sebagai dasar teori bahwa kinerja perawat bisa di pengaruhi oleh banyak factor salah satunya kepemimpinan spiritual.

1.7 Kebaruan (*Novelty*)

Kebaharuan (*Novelty*) dari penelitian ini adalah pembentukan model struktur yang dibuat untuk analisis menggunakan teknik Structural Equation Modeling dan Partial Least Squares (SEM PLS) yaitu membentuk formasi 311, untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan spiritual (X1), kecerdasan spiritual (X2), motivasi kerja (X3) dan kedisiplinan kerja (Y1) terhadap kinerja perawat (Y2). Hasil dari penelitian ini akan memberikan informasi secara mendetail dan dimensi dari masing variabel itu mempengaruhi variable terikat.

Kebaruan lainnya adalah peran variabel eksogen yaitu kepemimpinan spiritual, kecerdasan spiritual, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja perawat di beberapa rumah sakit di daerah Bali. Adalagi kebaruan Tempat penelitian di beberapa Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit di daerah Bali sehingga akan berpengaruh ke hasil yang akan didapatkan.

- 1) Konsep penelitian yang dimodifikasi sesuai tujuan penelitian yaitu memprediksi pengaruh antar variabel eksogen, variable endogen dan variable mediasi yang menjadi topik dalam penelitian.
- 2) Memodifikasi instrumen dengan menambahkan indikator pada setiap variabel sebagai pengembangan dan hal yang belum pernah dibuat pada penelitian sebelumnya.

- 3) Mengembangkan multi-variabel pengukuran dalam bentuk model penelitian menggunakan analisis Model Persamaan Struktural (SEM PLS) dengan formasi 311, yang bertujuan memprediksi pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Perawat sebagai variable dependen.
- 4) Penyertaan variabel Kedisiplinan Kerja memediasi penuh pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan Kepemimpinan Spiritual, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat.

