

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan. Manusia tidak dapat dipisahkan dari pelayanan. Karena dalam rangka mempertahankan dan memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia sangat memerlukan pelayanan baik dari diri sendiri maupun melalui karya orang lain. Hessel (Ephani Anggara 2018:1) mengatakan bahwa “Pelayanan yang dibutuhkan manusia pada dasarnya ada dua jenis, yaitu layanan fisik yang sifatnya pribadi sebagai manusia dan layanan administratif yang diberikan orang lain selaku anggota organisasi, baik itu organisasi massa atau negara”.

Pelayanan publik pada dasarnya harus difokuskan pada pemenuhan kebutuhan masyarakat secara kuantitas dan kualitasnya. Namun pada Tahun 2020 fungsi pemerintahan tersebut mengalami kendala dalam proses pelaksanaannya. Permasalahan tersebut dikarenakan pandemi Covid-19 yang melanda seluruh dunia tanpa terkecuali Indonesia. yang tentunya berdampak pada semua sektor yang dirugikan atas terjadinya pandemi. Tak terkecuali Indonesia yang juga sangat berdampak bagi seluruh masyarakat. Mulai dari aspek ekonomi, sosial hingga kehidupan sehari-hari dan tidak terkecuali terhadap pelayanan publik.

Pemerintah daerah memiliki peran penting dalam menjalankan roda pemerintahan terutama dalam hal mengendalikan kehidupan warga agar tercapainya stabilitas. Salah satunya adalah pengendalian terhadap pelayanan kesehatan kepada lansia selama masa pandemi Covid-19. Situasi pandemi selama ini menuntut pemerintah khususnya Dinas Kesehatan instansi yang paling banyak disorot karena menyusun kegiatan atau program khusus untuk bisa mengendalikan situasi yang ada. Sehingga berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah, Semua urusan yang berkaitan dengan kepentingan antara masyarakat dan pemerintah. Pemerintah terus meningkatkan upaya dan langkah-langkah untuk menekan penyebaran Covid-19.

Dinas Kesehatan merupakan salah satu Instansi pemerintah yang dapat menjadi jembatan pemerintah untuk mengharuskan adanya kerjasama antar pihak untuk tetap dapat menjaga stabilitas kehidupan masyarakat. Untuk itu pihak-pihak yang terlibat memiliki peran yang sangat penting untuk tetap dapat menjaga stabilitas. Disini peran dinas kesehatan sangat diperlukan untuk pemberian kebijakan untuk mengembalikan kondisi seperti semula kepada organisasi kesehatan dibawahnya seperti rumah sakit, puskesmas dan lainnya.

Pada akhirnya situasi ini juga memaksa birokrasi pemerintahan harus melakukan adaptasi dengan kebiasaan baru yang akhirnya mempengaruhi efektifitas kerja ASN dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Program kegiatan yang awalnya disusun dengan sangat baik dan melalui mekanisme

yang berjenjang tidak berjalan sebagaimana mestinya akhirnya mempengaruhi kuantitas dan kualitas hasil kerja ASN. Birokrasi pemerintahan dipaksa melakukan adaptasi dengan kebiasaan baru efektifitas dijalankannya program kegiatan sehingga dapat mempengaruhi kinerja ASN.

Peningkatan kinerja aparatur dan tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di era new normal dinilai sangat penting. Era New normal yang dimaksud bukan berarti kebebasan seperti sebelum pandemi akan tetapi tetap menjalankan pekerjaan sesuai dengan protokol yang berlaku, Sistem kerja baru juga harus diterapkan secara disiplin tinggi untuk mencapai tujuan dan mendapat hasil sesuai harapan tanpa mengesampingkan resiko keselamatan pegawai dan tenaga medis yang terjun langsung untuk menangani Covid-19 ini. Disini Dinas Kesehatan sebagai salah satu instansi pemerintah yang bekerja keras membantu membangun kembali tatanan setelah terjadi pandemi dengan kebijakan kebijakan yang dikeluarkannya, kebijakan yang dikeluarkan dinas kesehatan tak luput juga dari kinerja pegawai yang harus maksimal.

Untuk mengetahui kinerja pegawai, dapat dilihat dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja menurut pendapat Sulistiyani dan Rosidah (2003:223) yaitu, “Merupakan kombinasi dari kemampuan usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.”

Menurut, Mangkunegara, (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Kasmir, (2016) bahwa kinerja hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja Dinas Kesehatan dapat Dilihat dari bagaimana keberhasilan dalam Pemberian kebijakan kebijakanya yang mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi.

Perbaikan kinerja dari dalam, yakni membenahi pola kerja agar berkesesuaian dengan kepentingan masyarakat sebagai pihak pengguna hasil kerjanya. Pernyataan tersebut memberikan gambaran tentang kegamangan posisional seorang birokrat dalam hubungan keorganisasian yang seolah-olah berada di dalam kungkungan ruang yang diluar kesadaran dasar manusia yang memiliki naluri untuk berhubungan secara manusia.

Salah satu faktor yang secara empiris dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah nilai spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*). Pandangan Petchsawang & Duchon (2009) mengenai keadaan di tempat kerja yang berkaitan dengan karyawan dan spiritualitas akan memberikan dampak positif, karyawan yang mengalami spiritualitas yang tinggi akan merasa pekerjaan mereka semakin memuaskan sedangkan karyawan yang mengalami spiritualitas cenderung rendah akan memanasikan dirinya dalam suatu

masalah kerja tertentu seperti halnya semangat kerja yang rendah atau motivasi kerja.

Prijosaksono dan Erningpraja (2003) juga menyampaikan bahwa spiritualitas adalah kebutuhan tertinggi manusia. Argumen ini didapat dari teori Abraham Maslow, yang menggunakan istilah aktualisasi diri (*self-actualization*) sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia. Spiritualitas cenderung pada personal, inklusif, dan positif. Sedangkan religiusitas lebih eksternal, eksklusif dan negatif (Mohamed et al, 2001). Dalam arti, spiritualitas bisa ada pada siapa saja yang sifatnya pribadi, namun terbuka, dan cenderung pada sikap-sikap yang positif memaknai dirinya. Sedangkan religiusitas didorong dari ajaran-ajaran keagamaan yang kepercayaannya berarti dari luar diri pribadi, bergantung pada ajaran agamanya, dan dapat berdampak negatif karena perbedaan atau keterpaksaan sebagai konsekuensi sebuah kewajiban agama.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada dinas kesehatan jombang. kepala bagian bidang SSDK (Seksi Sumber Daya Kesehatan) mengingatkan kepada pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan jombang harus terus menanamkan keikhlasan dalam mengabdikan kepada masyarakat. Tidak perlu memandang eselon 2A, atau eselon berapapun, tetapi pengabdian, keikhlasan dalam mengabdikan sangat penting bagi pertanggungjawaban kepada masyarakat dan Tuhan Yang Maha Esa. Bimbingan Revolusi Mental bagi para pegawai di lingkungan dinas Kesehatan jombang diharapkan dapat meningkatkan kapasitas, profesionalitas dengan

harapan sektor layanan publik semakin meningkat hingga akuntabilitas atau keterbukaan bisa terealisasi.

Terdapat fakta dilapangan bahwa terdapat *workplace spirituality* dimana di Dinas Kesehatan jombang adanya sikap saling menghargai dan toleransi antar agama yang ditunjukkan sesama pegawai, contoh penerapannya seperti pembacaan doa bersama dilakukan setiap pagi sesuai dengan kepercayaan masing masing pegawai, didalam ruangan yang sudah terbagi atas beberapa bidang pelayanan. Disisi lain kondisi dalam lingkungan kerja berdampak baik pada kinerja pegawai dan mampu meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang

VISI	Bersama Mewujudkan Jombang Yang Berkarakter dan Berdaya Saing
MISI	Mewujudkan masyarakat Jombang yang berkualitas, religius dan berbudaya
MOTTO	SEHAT Modal Utama Wujudkan Jombang Berkarakter dan Berdaya Saing
TUJUAN	Meningkatkan Derajat Kesehatan
SASARAN	Meningkatnya Keluarga Sehat
MAKLUMAT PELAYANAN	Kami Pimpinan dan Seluruh Karyawan/Karyawati Dinas Kesehatan Siap Melakukan Pelayanan Publik Secara Profesional, Sesuai Peraturan Perundangan, Tanpa Adanya Diskriminasi dan Siap Menerima Sanksi Apabila Pelayanan Kami Tidak Sesuai Ketentuan
TATA NILAI	Disiplin, INtegritas, Komitmen, Edukasi, Spiritual

Dinas Kesehatan jombang sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki visi misi mengharapakan pegawainya untuk menjunjung tinggi nilai-nilai norma yang berlaku (Multazam, 2014). Keadaan ini sangat mendukung terciptanya lingkungan dengan spiritualitas kerja karena dengan adanya

spiritualitas di tempat kerja di harapkan akan membuat pegawai merasakan makna dan tujuan dalam pekerjaannya (Litzey, 2003). Sistem nilai yang dianggap penting tersebut adalah sistem nilai spiritualitas yang sudah menjadi ukuran penting bagi institusi privat dalam menjalankan roda organisasi tanpa mengabaikan peraturan dan mekanisme kerja yang ada. Sejauh ini, berdasarkan pengamatan terhadap pegawai dinas Kesehatan Jombang mengenai spiritualitas, ditemukan bahwa pegawai yang menghidupi spirit ini mengalami: kemunculan nilai-nilai terdalam dari individu yang menunjang pekerjaan, selain itu juga memberikan harapan akan adanya pemenuhan diri secara mendalam dan seimbang sehingga mengalami kegembiraan dan bermakna dalam pekerjaannya.

Pegawai yang menghidupi nilai spiritual dalam pekerjaannya ketika berhubungan dengan orang lain, maka akan melihat dirinya sebagai bagian dari komunitas yang dapat dipercaya, mengalami perkembangan pribadi sebagai bagian dari komunitas di mana mereka merasa dihargai dan didukung. Pemahaman akan spiritualitas di tempat kerja membuat seseorang merasa setara dan memungkinkan mereka hidup dalam lingkungan yang bebas dari rasa takut, sehingga lebih tajam dalam intuisi dan kreativitas, serta rasa kepemilikan akan organisasi tempatnya bernaung.

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian spiritualitas ditempat kerja yang mana sesuai dengan Tata nilai yang ada di Dinas kesehatan jombang. Konsep spiritualitas ditempat kerja mencerminkan ekspresi dan pengalaman spiritualitas pada tempat kerja yang difasilitasi oleh berbagai

aspek-aspek organisasi, seperti budaya, suasana organisasi (*organizational climate*), budaya organisasi, kepemimpinan, dan praktik organisasi. Oleh karena itu, spiritualitas di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai kerangka kerja nilai-nilai organisasi, dibuktikan dengan budaya yang terhubung dengan pihak yang lain dengan memberikan perasaan yang lengkap dan nyaman (*completeness and joy*). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti.

Karnia, Sri Suwarsi, Rusman Frendika (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja. begitu pun penelitian `Anisa Ratu Mulianti (2016) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Namun disisi lain, Arfudya Okvi Andaresta, Irfan Helmy (2019) dalam penelitian menyatakan *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Didukung pula dengan penelitian, Moh Rifqi Khairul Umam & Zakky Fahma Auliya (2017) menyatakan Tidak ada pengaruh signifikan antara *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, era pencerahan spiritual di perusahaan dan tempat kerja layak untuk disebut sebagai megatrends, sebuah kuantum dalam dunia bisnis saat ini. Bukan hanya menjadi tonggak kebangkitan korporasi dan tempat kerja ke arah yang lebih baik, tapi juga menjadi harapan baru untuk terjadinya perbaikan moral, etika,

nilai, kreativitas, produktivitas, dan sikap kerja di tingkat individu hingga korporasi.

Selain spiritualitas tempat kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai , Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara memberi motivasi kepada pegawai. Pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawannya, harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Sa'adah Kidnafis (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan motivasi kerja intrinsic dapat mempengaruhi spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik spiritualitas di tempat kerja dan motivasi kerja intrinsic yang dilakukan bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan pemberian motivasi yang tepat, para pegawai akan didorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dikarenakan adanya pekerjaan yang menantang, adanya tanggung jawab yang harus diemban, prestasi pribadi, adanya pengakuan dari atasan serta adanya harapan bagi kemajuan karir. Sedangkan pegawai yang memiliki motivasi rendah akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pekerja, ketidakhadiran, pemogokan, menurunnya moril kerja, menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif dan tindakan-tindakan lain yang

merugikan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Mathis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja. Dalam hal motivasi, pegawai yang mengembangkan diri dan juga kreatif berjiwa pemimpin dalam mengerjakan pekerjaannya dapat memotivasi diri sendiri dan juga pegawai lainnya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, karena jika pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri maka akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Mengembangkan organisasi untuk mencapai tujuannya perlu perhatian khusus dari pemimpin karena peran para pelaku organisasi akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan hal ini, Hersey dan Blanchard dalam Dharmawan (2011:34) menerangkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang serta pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Seperti yang dijelaskan oleh Mukhlisoh (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja.

Dengan demikian meningkatkan motivasi berupa bentuk penghargaan kepada para pegawai , dengan sendirinya akan meningkatkan disiplin serta kepuasan dan senantiasa akan tercipta dan dapat memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian mukhlison penelitian oleh Atnila (2016) juga mendukung pernyataan tersebut, dalam , penelitiannya mengatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun dalam penelitian Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi (2017, penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian dari Muhammad Abdillah Syawal (2017) penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak memberikan pengaruh yang berarti bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil di beberapa penelitian diatas , masi terdapat beberapa kesenjangan . Terdapat hal yang menarik pada perbedaan hasil penelitian (research gap),hal ini menarik untuk diteliti, di dinas kesehatan jombang sebagai objek untuk melakukan penelitian. maka peneliti tertarik mengambil judul : **“Pengaruh spiritualitas tempat kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja pegawai di Kantor dinas kesehatan Kabupaten Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah spiritualitas tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja pegawai DINKES
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai DINKES
3. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas tempat kerja dan motivasi kerja pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai DINKES

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan pengetahuan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai yang berkaitan dengan masalah spiritualitas tempat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat menjadi bahan pedoman dan acuan yang di gunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Praktis

Bagi dinas kesehatan khususnya, untuk mengetahui sejauh mana spiritualitas ditempat kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja yang di harapkan organisasi dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai