

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnis bergantung pada pekerjanya. Walaupun telah dilengkapi dengan alat teknologi yang canggih dan tersedia fasilitas dan infrastruktur yang memadai, keberhasilan organisasi bisnis pada akhirnya tetap bergantung pada pekerja. Pencapaian tujuan dan pemecahan masalah dalam praktik kerja sehari-hari tidak bisa dilakukan hanya oleh pemimpin, namun juga dengan kerja sama antar para pekerja. Pada faktanya, perusahaan saat ini menyadari pentingnya pengembangan lingkungan kerja yang dinamis dan unik untuk dapat bersaing, berkembang dan bertahan dalam dunia bisnis yang kompetitif. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mencapai hal tersebut adalah dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Evaluasi berkala dengan menimbang tiga aspek utama dapat mendukung pelaksanaan kegiatan kerja yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, melalui pengkajian ini dapat diketahui kelebihan dan kemampuan masing masing pekerja sehingga dapat dikembangkan dan ditempatkan di posisi yang sesuai. (Suherman., 2020)

Tiga faktor utama yang dapat dievaluasi adalah faktor perusahaan atau *firm/environment related factors*, faktor pekerja atau *employee-related factors* dan faktor pekerjaan atau *job-related factors*. Yang termasuk dalam faktor perusahaan adalah dukungan manajemen (*management support*), pelatihan (*training culture*), struktur organisasi (*organizational climate*) dan kedinamisan lingkungan kerja (*environmental dynamism* atau *perceived instability*). Sedangkan yang termasuk dalam faktor pekerja adalah sifat proaktif (*proactivity*), adaptif (*adaptability*), motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*), fleksibilitas (*skill flexibility*), komitmen (*commitment*) dan tingkat kemampuan (*skill level*). Tiga hal yang termasuk faktor pekerjaan adalah lingkungan kerja (*job environment*), otonomi kerja (*job autonomy*) dan kerja sama antar bidang (*job communication*). Aspek yang terlibat saling memengaruhi. Sebagai contoh, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan sifat

proaktif dan motivasi para pekerja secara umum. Selain itu, otonomi kerja juga berkaitan dengan komitmen dan produktivitas. (Diamantidis et al., 2018)

Namun, selain faktor yang disebutkan di atas, ada beberapa hal lain yang dapat memengaruhi kinerja pekerja di tempat kerja seperti *spiritual workplace*, sikap profesional, *mobbing*, keadilan dan kultur organisasi. *Spiritual workplace* atau lingkungan kerja dengan nilai spiritual adalah bagian dari struktur organisasi yang bersifat multidimensi yang berhubungan langsung pada tingkat kesejahteraan dan etik kerja pekerja. (Watoni et al., 2020) Menurut Milliman et al., (2003) nilai spiritual di tempat kerja membawa dampak positif baik pada kesehatan dan kinerja pekerja terutama dalam menangani masalah dan mengurangi sinisme di tempat kerja. Hal ini dapat terlihat dengan peningkatan keuntungan, moral pekerja yang baik dan menurunkan angka izin dan/atau ketidakhadiran. Dengan menerapkan nilai tersebut dalam kehidupan kerja sehari-hari, perusahaan secara tidak langsung mengakui setiap pekerja memiliki aspek kehidupan pribadi yang terus berkembang dimana perkembangannya dapat didukung dengan bekerja yang membawa makna dan dampak nyata di komunitas sekitarnya (Risdiyanti et al., 2020). Selain itu, perusahaan juga mengakui bahwa pekerja adalah makhluk hidup yang memiliki pikiran dan jiwa yang senantiasa mencari arti dan tujuan hidup serta membutuhkan hubungan antar sesama manusia. Penerapan dapat dilakukan dalam dua tingkat. Pertama, tingkat individual. Pada tingkat ini, perusahaan sebaiknya menerapkan serangkaian nilai yang mampu memberikan pengalaman kerja yang nyaman sehingga terbentuk koneksi yang pada ujungnya membawa rasa bahagia dalam bekerja. Kedua, tingkat organisasi. Yang dimaksud dalam tingkat ini adalah adanya struktur dan kultur organisasi yang mendukung penerapan di tingkat individual. Nilai yang dipilih dapat berbeda-beda, bergantung pada visi dan misi perusahaan. Penilaian penerapan nilai spiritual di tempat kerja dapat dilakukan berdasarkan empat hal yaitu *engaging work*, *spiritual connection*, *mystical experience* dan *sense of community*. Penerapan konsep dinyatakan berhasil apabila pekerja merasa diperlakukan secara adil, tidak dalam tekanan dan mampu bekerja secara aman, memiliki intuisi yang tajam, bekerja dengan kreatif dan mempunyai rasa memiliki perusahaan tempat ia bekerja. Dengan kata lain, perwujudan hal ini dapat

meningkatkan integritas, motivasi, kepuasan dan produktivitas kerja (Baber P et al., 2021).

Sikap profesional merupakan sikap yang sebaiknya dimiliki oleh pekerja di berbagai bidang. Arti sikap sendiri bervariasi namun secara umum dapat diartikan sebagai disposisi emosional dan mental dari seseorang terhadap suatu hal yang dapat bersifat positif maupun negatif (Damianus et al., 2021). Profesional sering disamakan dengan ahli di bidangnya sehingga profesionalisme dinilai dari sikap, perilaku dan kualitas yang dimiliki seseorang dalam menjalankan profesi sehari-hari (Parameswari R et al., 2020). Tiga prinsip profesionalitas adalah memiliki kemampuan kerja yang tinggi, pengetahuan yang luas dan terus diperbarui serta otonomi penuh untuk mengambil keputusan yang didasarkan dari pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja yang dimiliki di bidangnya. Di Indonesia sendiri, terdapat beberapa kriteria tambahan yang harus dipenuhi oleh seseorang supaya dapat diakui sebagai individu yang profesional yaitu dari segi fisik (*physical*), kepribadian (*personality*), pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skills*), karakter yang berintegritas dan berdedikasi dan memiliki riwayat pencapaian yang diketahui komunitas di bidang kerjanya secara umum. (Hasbullah R et al., 2020) Yang termasuk dalam segi fisik adalah kesehatan jasmani dan rohani serta tidak memiliki disabilitas yang menjadi halangan untuk pembelajaran berkelanjutan. Sedangkan yang termasuk dalam kepribadian adalah menganut nilai-nilai Pancasila, cinta tanah air dan memiliki rasa belas kasih terhadap sesama. Selain itu, juga memiliki kreativitas dan keinginan untuk belajar dari setiap kesempatan yang diberikan serta mengembangkan rasa tanggung jawab sembari membangun hubungan antar sesama yang positif. Perusahaan yang memiliki pekerja dengan kualitas tersebut akan dapat mengalami kemajuan yang lebih pesat karena sumber daya manusia yang ada memiliki kemampuan untuk membuat rencana yang matang dan berkoordinasi dengan berbagai bidang yang dibutuhkan sembari melakukan tanggung jawab yang harus dipenuhi secara efisien, inovatif dan fleksibel. (Mayasari D et al., 2021)

Hal lain yang membawa dampak dalam kinerja adalah *mobbing*. *Mobbing* berasal dari Bahasa Latin yang dapat diartikan sebagai sekelompok orang yang memiliki kecenderungan untuk berperilaku kejam pada individu maupun kelompok lain dengan cara membentuk opini yang berlawanan, teror psikologi atau serangan emosional dan/atau kombinasi dari kedua hal itu yang membawa penderitaan psikologis dan sosial. Istilah ini sering disamakan dengan *bullying*. Ada tiga tipe *mobbing* yang dapat ditemukan di lingkungan kerja yaitu *perpendicular psychological abuse*, *horizontal psychological abuse* dan *vertical psychological abuse*. *Perpendicular psychological abuse* dilakukan oleh pekerja senior atau yang lebih lama bekerja terhadap pegawai junior secara psikologis dengan tujuan untuk membuat mereka mengundurkan diri atau berhenti dari pekerjaan. Sedangkan *horizontal psychological abuse* dilakukan antar teman kerja dengan beban pekerjaan yang serupa. *Vertical psychological abuse* adalah kejahatan psikologis yang dilakukan pekerja terhadap manajer yang jarang terjadi. *Mobbing* biasa dimulai dari perilaku mengganggu dari individu maupun sekelompok individu yang lama perlahan membawa rasa tidak nyaman. Orang yang menerima perilaku tersebut biasanya akan merasa dikucilkan, bosan, lelah, frustrasi sehingga memiliki kinerja yang buruk sehingga berujung pada pengunduran diri dari tempat kerja. Secara spesifik terdapat lima macam perilaku yang termasuk dalam *mobbing* yaitu disrupsi alur komunikasi antar pegawai seperti pemberian kritik secara terus menerus, pemutusan rantai hubungan sosial antar pekerja lain seperti berpura-pura atau menghindari kontak dengan beberapa individu di tempat kerja, pencemaran nama baik dan menyebarkan rumor tidak benar dengan tujuan merusak reputasi, menurunkan kualitas hidup kerja dengan memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan peran pegawai di tempat kerja dan memberikan pekerjaan yang melebihi kapasitas ataupun memberikan ancaman secara fisik maupun seksual. Apabila *mobbing* terjadi dalam lingkungan kerja sehari-hari, ada dua dampak negatif yang dapat dirasakan. Pertama, pekerja yang menerima serangan ini akan menjadi sakit sehingga membutuhkan waktu istirahat ataupun kunjungan ke dokter yang menyebabkan pekerja tidak dapat menyelesaikan tugasnya. Bagi perusahaan ini merupakan kerugian karena gaji pekerja tetap harus dibayar walau pekerja tidak

masuk. Apabila hal ini terjadi dalam jangka waktu tertentu, maka pencapaian dan target produksi tidak akan tercapai sehingga perusahaan dapat menjadi stagnan atau bahkan tidak mampu berkembang dan bersaing. Selain itu, pekerja yang sudah stres lebih memiliki risiko untuk mengalami kecelakaan kerja. *Mobbing* lebih sering terjadi pada pegawai yang sedang dalam masa produktif dibandingkan awal ketika membangun karir. Selain itu, *mobbing* juga lebih sering ditemukan pada orang dengan pengalaman kerja yang tinggi yang mempunyai kemungkinan untuk naik jabatan. Hal ini membawa kecemburuan sosial yang berujung pada tindakan diskriminatif oleh rekan kerja. (Erdirençelebi et al., 2016)

Keadilan organisasi atau *organizational justice* adalah sebuah komponen esensial dalam kehidupan berorganisasi, tidak hanya pada bisnis. Konsep ini berhubungan erat dengan persepsi pegawai terhadap keadilan di tempat kerja yang mencakup empat hal meliputi keputusan manajerial (*managers' decisions*), persepsi kesamaan (*perceived equality*), dampak dari keadilan (*impact of justice*) dan hubungan antara individu dan lingkungan kerja. Yang juga termasuk di dalamnya adalah observasi individu terhadap pilihan dan kebijakan yang diberikan serta dampak dari implementasinya dalam kegiatan bisnis sehari-hari. Performa manajer yang adil dalam hal interaksi, perilaku dan distribusi pekerjaan maupun penghargaan dapat memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Ketidakadilan terutama dalam hal distribusi penghargaan, kompensasi maupun perilaku terhadap rekan kerja akan membawa dampak buruk. Rasa tidak puas yang dirasakan dapat menurunkan kinerja dalam jangka waktu tertentu. Penurunan ini kemudian akan terlihat pada penurunan daya saing dan pengembangan perusahaan (Pracha AT et al., 2017). Demi terlaksananya konsep keadilan organisasi dengan baik, diperlukan pemahaman yang adekuat tentang kesetaraan atau *equity* dan kesadaran emosional yang terdiri dari *self-awareness*, *self-regulation*, *self-motivation*, *empathy* dan *social abilities*. Kesetaraan atau *equity* memiliki tiga dimensi yaitu distributif (*distributive*), prosedural (*procedural*) dan interaksi (*interactional justice*). Dimensi distributif mencakup kompensasi dan promosi yang diharapkan oleh pegawai, sedangkan dimensi prosedural mencakup nilai penghargaan yang didapatkan berdasarkan perilaku dan nilai keadilan yang dilakukan selama bekerja

dan dimensi interaksi mencakup tata cara pelaksanaan kebijakan yang dianggap paling adil. Pemahaman dan implementasi yang tepat dapat mencegah umpan balik yang kurang menguntungkan dari pekerja dan memicu rasa puas serta meningkatkan tingkat kepercayaan dan rasa hormat terhadap sesama rekan kerja yang menyebabkan peningkatan produktivitas kerja yang berujung pada kemajuan perusahaan yang cepat (Pakpahan M et al., 2020).

Hubungan antara kultur organisasi dan kinerja pekerja sudah diteliti selama lebih dari puluhan tahun lalu. Kultur organisasi menggambarkan nilai-nilai perusahaan yang dicerminkan dari perilaku dan kebiasaan yang dilakukan oleh setiap anggota organisasi secara umum. Hal ini bertujuan untuk menghindari dan menyelesaikan hambatan yang mungkin ditemui oleh perusahaan saat melakukan perubahan-perubahan yang drastis. Peran ini paling mudah dievaluasi dari kerja manajer yang harus membuat suatu kultur yang menguntungkan kedua pihak, baik pekerja maupun perusahaan demi tercapainya tujuan (Narayana., 2017). Konsep kultur organisasi sendiri terbagi dalam empat kelompok yaitu *clan*, *adhocracy*, *market* dan *hierarchy*. Pada tingkat *clan*, kultur membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan bersahabat sehingga pekerja dapat saling berbagi informasi. Pada tingkat *adhocracy* kultur mendorong individu untuk mempunyai motivasi, berinovasi dan mengembangkan kemampuan bisnis atau *entrepreneurship* yang berujung pada otonomi kerja. Pada tingkat *market*, kultur membentuk lingkungan kerja kompetitif sehingga meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia di berbagai lapisan. Pada tingkat *hierarchy*, kultur organisasi yang ada tidak boleh membingungkan maupun menguntungkan pihak-pihak tertentu, memiliki kebijakan dan prosedur standard, mekanisme umpan balik yang jelas serta rincian tanggung jawab yang detil. Selain itu, kultur organisasi juga dapat dicirikan dengan beberapa hal yaitu kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan yang berisiko, toleransi, aktivitas bisnis berdasarkan hasil, kolektivisme institusional dan lingkungan kerja yang positif. Pada intinya, hubungan baik yang terjalin antar pekerja dan tempat kerjanya akan menghasilkan performa kerja yang baik. Studi terdahulu menyatakan bahwa rasa tidak puas terhadap kultur organisasi tempat mereka bekerja menjadi salah satu alasan performa kerja turun secara umum

sehingga perusahaan sebaiknya mengusahakan adanya alur komunikasi dua arah untuk menghadapi segala kemungkinan yang dapat memengaruhi komitmen dan pencapaian organisasi (Simamora et al., 2016).

Faktor eksternal dan internal yang memengaruhi keberhasilan suatu usaha dapat dievaluasi di berbagai kondisi kerja termasuk rumah sakit. Seperti organisasi bisnis lain pada umumnya, rumah sakit sebagai suatu lingkungan kerja memerlukan suasana kerja yang mampu menimbulkan semangat kerja tinggi dalam lingkungan kerjanya. Rumah sakit adalah suatu badan usaha yang kompleks dengan sistem yang terdiri dari berbagai jenis desain organisasi, hubungan antar aspek multipel secara vertikal dan horizontal serta mekanisme umpan balik yang diperantarai oleh individu profesional yang memiliki otonomi terhadap pekerjaannya. Sebagai suatu institusi kesehatan, rumah sakit bergantung pada sumber daya manusia yang ada, terutama dokter dan perawat yang memberikan pelayanan kesehatan berkualitas terhadap pasien yang datang untuk berobat. Bagian manajemen harus dapat memperantarai dan memfasilitasi seluruh kegiatan yang berlangsung di rumah sakit demi tercapainya visi dan misi. (Vainieri M et al., 2019)

Secara umum, perawat memegang peranan yang cukup besar dalam keberlangsungan hidup rumah sakit sehingga kemampuan yang baik dan adekuat diperlukan untuk mencegah dan menurunkan risiko terjadinya tindakan yang kurang profesional dan aman dalam situasi klinik. Pada faktanya, perawat adalah petugas kesehatan terdepan dalam pelayanan kesehatan sebab selalu berada di bangsal, siap untuk menjawab pertanyaan dan menanggapi keluhan serta memberikan pertolongan pertama sebelum dokter tiba di lokasi (Hidayah N et al., 2020) Evaluasi terhadap kinerja perawat menjadi sangat penting. Dari penelitian sebelumnya didapatkan bahwa performa perawat yang baik akan memengaruhi kualitas pelayanan bagi pasien terutama dalam hal keselamatan pasien selama masa perawatan. Evaluasi secara berkala baik di tingkat mikro atau individu, tingkat meso atau kelompok kerja dan tingkat makro seperti organisasi atau tempat kerja dibutuhkan karena lingkungan dan beban kerja perawat yang berat dan sering bertambah seiring dengan berjalannya waktu (Pandey J., 2019).

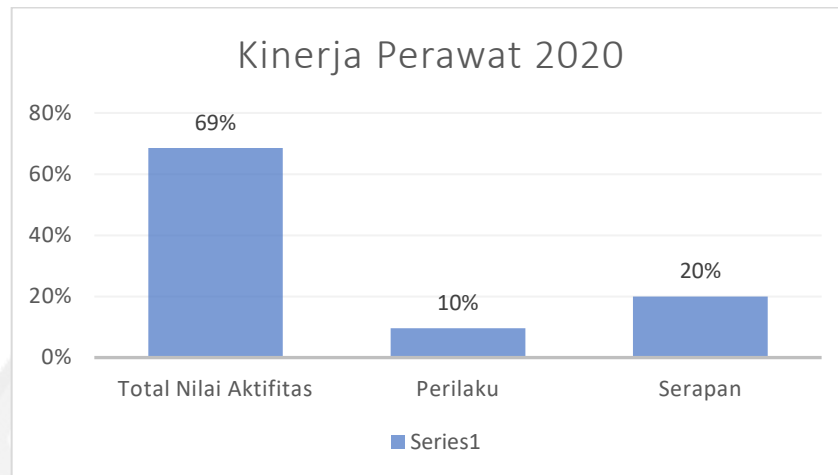
Faktor seperti metode manajemen, kepemimpinan, stres yang diakibatkan kerja, kultur organisasi, keadilan organisasi dan sikap profesional juga memengaruhi kinerja perawat. Peningkatan produktivitas dan kinerja dapat dilakukan dengan membentuk persepsi yang baik mengenai keadilan organisasi di rumah sakit dengan melibatkan perawat lebih banyak dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, dapat dilakukan perhitungan ulang untuk upah dan bonus, sesuai dengan beban kerja nyata di lapangan serta menghindari terjadinya *mobbing* dengan membentuk kultur organisasi yang kokoh dan mengedepankan sikap profesionalisme dalam setiap situasi kerja. Dampak positif berupa peningkatan kualitas perawatan dan tingkat kepuasan pasien dapat terjadi dengan menciptakan lingkungan kerja yang damai, adil dan demokratis bagi semua petugas kesehatan. (Terzioglu F et al., 2016)

Dampak dari kelima faktor seperti *spiritual workplace*, sikap profesional, *mobbing*, keadilan organisasi dan kultur organisasi yang dijelaskan sebelumnya sudah pernah ditelaah dalam kondisi kerja di perusahaan pada umumnya. Namun, jarang dilakukan pada lingkungan rumah sakit, terutama di Indonesia dan diantara kalangan perawat. Menimbang besarnya peranan perawat sebagai garda utama dalam menjaga kualitas pelayanan di fasilitas kesehatan dan hubungan positif yang didapatkan di kota Inggris tentang kualitas petugas yang berdampak pada performa dan keuntungan rumah sakit yang besar, studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masing masing faktor terhadap kinerja perawat di rumah sakit. (Rizany I et al., 2018)

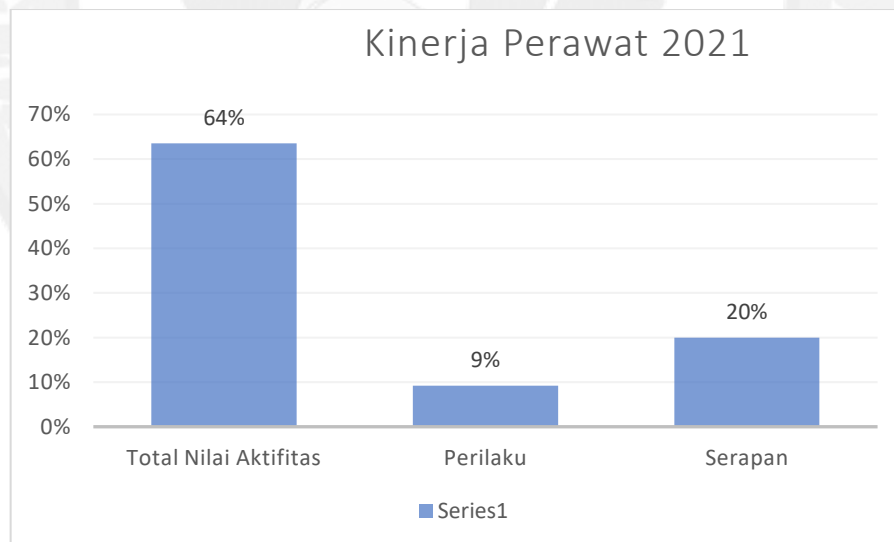
Berdasarkan Briestenský, terdapat beberapa faktor yang dapat mengidentifikasi suatu kunci keberhasilan dari suatu rumah sakit. Analisis keuangan, proses penganggaran, sistem penetapan biaya, kepuasan pelanggan, kualitas layanan, jumlah kesalahan, proses efisiensi, proses pemanfaatan, kepuasan personel, serta pelatihan dan pendidikan merupakan beberapa kunci keberhasilan dalam suatu rumah sakit. Ketika kita berbicara mengenai kepuasan pelanggan, kualitas layanan, dan jumlah kesalahan yang terjadi maka tidak akan lepas dari pengaruh kinerja suatu tenaga medis di rumah sakit, Maka dari itu sangat penting



dalam suatu rumah sakit untuk dapat meningkatkan kinerja staff. Untuk memperkuat penelitian ini, berikut adalah studi literatur yang dapat menjadi bahan dasar (evidence base) dalam pemecahan masalah (Briestenský et al., 2019).



Gambar 1.1 Capaian Kinerja Perawat tahun 2020



Gambar 1.2 Capaian Kinerja Perawat tahun 2021

Hasil evaluasi dari bagian Hubungan Masyarakat (Humas) dan Human Resource Department (HRD) RS XYZ mencangkup data mengenai tingkat kinerja perawat dan kepuasan pasien pada tahun 2020 dan 2021, didapatkan data bahwa

terjadi penurunan kinerja perawat pada tahun 2021 sebanyak 5%. Pada tahun 2020, dari 326 perawat didapatkan rata-rata kinerja sebesar 98%, dan pada tahun 2021 sebanyak 374 perawat didapatkan rata-rata kinerja sebesar 93%. Penurunan kinerja ini juga disertai dengan penurunan kepuasan pasien pada tahun 2021, sebesar 4,34%. Dimana pada tahun 2020 indeks kepuasan pasien berada pada 91,15% sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan diangka 86,81% Permasalahan lainnya dari wawancara yang dilakukan dengan beberapa perawat RS XYZ, didapatkan bahwa terjadi ketidak puasan terhadap pihak organisasi RS dalam mengatur dan membina perawat yang dirasa tidak adil. Maka dari itu data diatas dapat dijadikan sebagai landasan terjadi penurunan kinerja yang diikuti dengan terdapatnya ketidak puasan terhadap pihak manajemen RS yang akhirnya dapat menyebabkan penurunan tingkat kepuasan pasien. Ini merupakan tantangan tersendiri bagi manajemen dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara terus menerus.

<i>Research topik</i>	Variabel	Gap/hasil
Eliyana et al (2020) <i>Workplace spirituality and job satisfaction toward job performance: The mediation role of workplace deviant behavior and workplace passion</i>	Kinerja; <i>workplace spirituality</i> ; kepuasan kerja; perilaku buruk dan gairah kerja	<i>Workplace spirituality</i> dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku buruk ditempat kerja. Sedangkan perilaku buruk ditempat kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
Aboazoum et al (2015)	Kultur organisasi; kepuasan kerja; pelatihan dan	Kultur organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

<i>Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya</i>	pengembangan; stress, dan kinerja	
Terzioglu et al (2016) <i>Factors affecting performance and productivity of nurses: professional attitude, organisational justice, organisational culture and mobbing</i>	Kinerja; <i>mobbing</i> ; perilaku professional; keadilan organisasi dan kultur organisasi	Keadilan organisasi, dan kultur organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan <i>mobbing</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
Mohsen et al 2020 <i>The Impact of Organizational Culture On Employees Performance: An Overview</i>	Kultur organisasi; kinerja	Kultur organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Moon et al 2018 Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating	<i>Spirituality employee</i> , motivasi, <i>job crafting</i> dan kinerja	<i>Spirituality employee</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan <i>job crafting</i> , Sehingga <i>Spirituality employee</i> memiliki pengaruh

roles of intrinsic motivation and job crafting		positif dan signifikan terhadap kinerja.
--	--	---

Tabel. 1.1. Research Gap – Jurnal Penelitian

Berdasarkan kesenjangan fenomena dan tabel research gap diatas, maka perlu dilakukan penelitian studi tentang kinerja perawat yang didasari variabel kultur organisasi, *workplace spirituality*, *mobbing*, keadilan organisasi dan perilaku profesional. Sedangkan pada research gap nampak ada banyak penelitian tentang kultur organisasional tetapi belum banyak penelitian tentang *workplace spirituality* dan *mobbing* yang berdampak kepada kinerja di bidang industri kesehatan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Produktivitas di dunia kerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu faktor perusahaan, faktor pekerja dan faktor pekerjaan sehingga perlu dilakukan pengkajian berkala untuk mengevaluasi kinerja dan menemukan solusi untuk meningkatkan keluaran kerja secara umum. Maka dari itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menyelidiki apakah kelima aspek yang disebutkan sebelumnya memengaruhi kinerja perawat rumah sakit secara umum.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, penelitian ini berusaha untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *spiritual workplace* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat rumah sakit ?
2. Apakah sikap profesional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat rumah sakit?
3. Apakah *mobbing* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat rumah sakit?
4. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat rumah sakit?
5. Apakah kultur organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat rumah sakit?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *spiritual workplace* terhadap kinerja perawat rumah sakit.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif sikap profesional terhadap kinerja perawat rumah sakit
3. Untuk mengetahui pengaruh negatif *mobbing* terhadap kinerja perawat rumah sakit
4. Untuk mengetahui pengaruh positif keadilan organisasi terhadap kinerja perawat rumah sakit
5. Untuk mengetahui pengaruh positif kultur organisasi terhadap kinerja perawat rumah sakit

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara manajerial yaitu sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur dan sumber pengetahuan tentang dampak *spiritual workplace*, sikap profesional, *mobbing* keadilan organisasi dan kultur organisasi terhadap kinerja perawat rumah sakit

#### **1.4.2 Manfaat Manajerial**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan bahan acuan untuk menambah pengetahuan dan menemukan solusi untuk masalah yang berhubungan dengan produktivitas dan kinerja perawat di rumah sakit

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini hanya menelaah kinerja perawat yang bekerja di rumah sakit di kota Jakarta, Indonesia

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan untuk penelitian ini terdiri dari:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan yang berisi uraian latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian serta sistematika penelitian

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan Literatur, berisi uraian tinjauan literatur yang mendasari latar belakang penelitian in

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Metodologi Penelitian, berisi model konseptual penelitian; populasi, teknik pengambilan sampel, dan sampel penelitian; teknik pengumpulan data; definisi konseptual dan operasional; hipotesis penelitian serta metodologi dari penelitian ini yang terdiri dari metode penelitian, tahapan penelitian, unit analisis, sumber data, sampel dan populasi penelitian serta metode analisis data

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Analisis Data dan cakupan pembahasan, menyajikan data hasil uji dan analisis data penelitian berupa kuesioner yang diolah secara variabel untuk menunjukkan korelasi antar variabel yang diteliti dan pengujian hipotesis yang diajukan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan serta Saran yang merupakan kesimpulan hasil penelitian, saran dan penelitian selanjutnya