

**LAPORAN PENELITIAN HIBAH INTERNAL**



**Pengaruh Model Kepemimpinan Spiritual Untuk Kepala Perawat  
Di Rumah Sakit Swasta Di Jawa Timur**

TIM PENGUSUL

Ratna Agustin, S.Kep., Ns., M.Kep (0707088602)

Dr. A. Aziz Alimul Hidayat, S.Kep., Ns., M.Kes (0008127401)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

TAHUN 2019/2020

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENELITIAN HIBAH INTERNAL**

Judul Penelitian : Pengaruh Model Kepemimpinan Spiritual Untuk Kepala Perawat Di Rumah Sakit Swasta Di Jawa Timur

Skema : Penelitian

Jumlah Dana : Rp. 12.000.000,-

Ketua Penelitian :

a. Nama Penelitian : Ratna Agustin, S.Kep, Ns., M.Kep

b. NIDN/NIDK : 0707088602

c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli

d. Program Studi : Profesi Ners

e. Nomor Hp : 081233733636

f. Alamat Email : ratna.guruh.agustin@gmail.com

Anggota Penelitian 1

a. Nama Lengkap : Dr. A. Aziz Alimul Hidayat, S.Kep., Ns., M.Kes

b. NIDN : 0008127401

c. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Surabaya

Anggota Penelitian 2

a. Nama mahasiswa : Priska Indah Riswanti

b. NIM : 20161660073

Anggota Penelitian 3

a. Nama mahasiswa : Nuriyani Damayanti

b. NIM : 20161660074

Surabaya, 15 Juni 2020



Mengetahui,  
Dekan/Ketua

Dr. Mundakir, S.Kep., Ns., M.Kep  
NIP. 197403232005011

Ketua Peneliti

Ratna Agustin, S.Kep, Ns., M.Kep  
NIDN. 0707088602



Menyetujui,  
Ketua LP/LPPM

Dr. Sujinah, M.Pd  
NIK.01202196590004

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR ISI .....	i
ABSTRAK .....	iv
BAB 1 .....	7
PENDAHULUAN .....	7
1.1 Latar Belakang.....	7
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.3.1 Tujuan Umum.....	9
1.3.2 Tujuan Khusus.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
BAB 2 .....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kepemimpinan .....	11
2.1.1 Definisi Kepemimpinan .....	11
2.1.2 Teori Kepemimpinan .....	12
2.1.3 Tipologi Kepemimpinan.....	13
2.1.5 Faktor-faktor yang menentukan gaya kepemimpinan.....	16
2.1.6 Teori Kepemimpinan Kontemporer.....	16
2.2 Konsep Spiritual .....	17
2.2.2 Dimensi Spiritual.....	18
2.2.3 Tingkat Spiritual.....	19
2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Spiritual.....	22
2.2.5 Indikator Tingkat Spiritual.....	24
2.2.6 Pengukuran Tingkat Spiritual.....	25
BAB 3 .....	27
TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	27
3.1 Tujuan Penelitian.....	27
3.1.1 Tujuan Umum.....	27
3.1.2 Tujuan Khusus.....	27
3.2 Manfaat Penelitian.....	27
3.2.1 Manfaat Teoritis .....	27
3.2.2 Manfaat Praktis .....	27
BAB 4 .....	29

METODE PENELITIAN .....	29
4.1 Desain Penelitian.....	29
4.2 Populasi, Sampel, Sampling.....	29
4.2.1 Populasi.....	29
4.2.2 Sampel .....	30
4.2.3 Sampling .....	30
4.3 Identifikasi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
4.3.1 Variabel Penelitian.....	30
4.4 Pengumpulan dan Analisis Data .....	30
4.4.1 Pengumpulan Data.....	30
4.5 Instrumen Penelitian .....	31
4.6 Teknik Analisis .....	32
BAB 5 .....	34
HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI .....	34
5.1 Hasil.....	34
5.1.1 Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta. ....	34
5.2 Pembahasan.....	35
5.2.1 Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta. ....	35
BAB 6 .....	38
RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA.....	38
6.1 Rencana Jangka Pendek : .....	38
6.2 Rencana Jangka Panjang : .....	38
BAB 7 .....	39
PENUTUP .....	39
7.1 Kesimpulan.....	39
7.2 Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA .....	40
LAMPIRAN .....	42

## **ABSTRAK**

### **Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia**

**Oleh**  
**Dr. A Aziz Alimul Hidayat, S.Kep., Ns., M.Kep**

**Latar belakang:** Kepemimpinan spiritual merupakan faktor yang mampu meningkatkan kualitas pelayanan perawatan di rumah sakit khususnya rumah sakit berbasis agama. Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh model kepemimpinan spiritual pada personel rumah sakit.

**Metode:** Penelitian ini menggunakan rancangan survei simple random sampling. Sampel terdiri dari kepala ruang rawat inap di rumah sakit yang bekerja lebih dari 2 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Instrumen penelitian dimodifikasi dari teori pengembangan kepemimpinan spiritual Fry. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM).

**Hasil:** Hasil Pengaruh Elemen Kepemimpinan terhadap Spiritual Leadership Kepala Ruang Rawat Inap adalah Memberi Kesempatan Berkembang  $p=0,004$ , Intuisi  $p=0,002$ , Berani Menanggung Resiko  $p=0,024$

**Kesimpulan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa model kepemimpinan spiritual mempengaruhi kepala ruang rawat inap di tiga bidang yaitu dalam memberikan kesempatan untuk berkembang, intuisi dan manajemen risiko.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Spiritual, Keperawatan, Manajemen, Kepala Perawat

## ABSTRACT

### Spiritual Leadership Model for Head Nurse at a Private Hospital in East Java, Indonesia

Dr. A Aziz Alimul Hidayat, S.Kep., Ns., M.Kep

**Background:** Spiritual leadership is a factor that is able to improve quality of care services in hospitals, especially religious based hospitals. Aim: This research aimed to analyze the influence of a spiritual leadership model on hospital personnel.

**Method:** This research used a simple random sampling survey design. The sample consisted of heads of the in-patient rooms at the hospital working for more than 2 years. The data was collected using interviews and questionnaires. The research instrument was modified from Fry's spiritual leadership development theory. The data was analyzed using Structural Equation Model (SEM).

**Results:** Results of Leadership Element Influence on the Spiritual Leadership of Heads of In-patients rooms is Giving Development Opportunities  $p=0.004$ , Intuition  $p=0.002$ , Willing to Bear the Risk  $p=0.024$

**Conclusion:** The results showed that the spiritual leadership model influenced the heads of the in-patient rooms in three areas namely in giving opportunities for growth, intuition and risk management.

**Keywords:** Spiritual Leadership, Nursing, Management, Head Nurse

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kepemimpinan spiritual merupakan faktor yang mampu meningkatkan kualitas pelayanan perawatan di rumah sakit khususnya rumah sakit berbasis agama. Teori tentang perilaku kepemimpinan mengklaim bahwa keterampilan kepemimpinan dapat dikembangkan dan ada berbagai model kepemimpinan yang dapat digunakan untuk memimpin manusia lain.

Asmaningrum (2009) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada perawat, kelompok yang menerapkan kepemimpinan spiritual menunjukkan perubahan/peningkatan komitmen organisasi sebesar 10,85% dibandingkan sebelum diterapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi perawat yang bekerja di rumah sakit. Sementara itu Mulyono (2010) meneliti 84 responden perawat dari sebuah rumah sakit dan menemukan bahwa 54,76% dari mereka menyatakan tidak difasilitasi secara spiritual.

Kepemimpinan spiritual adalah teori kepemimpinan baru yang muncul sebagai alternatif dari kepemimpinan klasik. Fry (2003) berpendapat bahwa pemimpin spiritual adalah pemimpin yang menggunakan nilai-nilai spiritual, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi baik pengirim maupun orang lain secara intrinsik; oleh karena itu setiap orang memiliki perasaan spiritual untuk bertahan hidup melalui keanggotaan dan panggilan. Kepemimpinan spiritual itu

sendiri adalah kepemimpinan yang membentuk nilai, sikap, perilaku yang dibutuhkan untuk memotivasi Anda dan orang lain. Menekankan pada ketinggian estetika, nilai-nilai, kemampuan berinteraksi, menyeimbangkan kepentingan pekerjaan dan diri sendiri, yang tentunya dapat meningkatkan produktivitas dan keuntungan finansial. Spiritualitas di tempat kerja mendorong komitmen karyawan untuk produktivitas dan mengurangi pergantian pekerjaan.

Kepemimpinan spiritual tidak semata-mata melibatkan seorang pemimpin yang memiliki nilai-nilai spiritual dan mampu memimpin organisasi secara spiritual tetapi ada dimensi lain di dalamnya, seperti membangun nilai-nilai bersama, menerapkan visi (Vision Setting), memberikan kesempatan untuk berkembang (Enabling), memiliki pengaruh dan kekuasaan (Influence Power), Intuisi, bersedia menanggung resiko (Risk Talking).

Beberapa peneliti menyatakan bahwa pengembangan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku individu karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, kebahagiaan, motivasi, keterlibatan kerja, dan inovasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh model kepemimpinan spiritual pada kepala perawat di sebuah rumah sakit di Jawa Timur, Indonesia.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Mengetahui untuk menganalisis pengaruh model kepemimpinan spiritual pada personel rumah sakit.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Menganalisis Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.
2. Mengidentifikasi Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi dan sebagai referensi untuk penerapan Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.
2. Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat dan sekaligus menambah wawasan mengenai Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Profesi Keperawatan

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi profesi keperawatan khususnya dalam manajemen keperawatan untuk memberikan Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.

#### 2. Bagi Peneliti

Sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian-penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Definisi Kepemimpinan**

Penggunaan pendekatan atau perspektif yang beragam atas kepemimpinan, selain melahirkan definisi kepemimpinan yang beragam juga melahirkan teori kepemimpinan yang beragam pula. Setiap pendekatan yang digunakan melahirkan berbagai macam teori kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tersebut.

Kepemimpinan merupakan suatu hubungan secara sosial dimana satu kelompok memiliki suatu kemampuan yang lebih besar untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan berdasarkan pada suatu perbedaan kekuatan di antara orang-orang yang berhubungan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara produktif dan dalam kondisi yang menyenangkan.

Kepemimpinan adalah sebuah proses dan ada tiga variabel kunci dalam kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kepemimpinan, yaitu : 1) Karakteristik pemimpin, 2). Karakteristik pengikut, dan 3) Karakteristik situasi.

Kepemimpinan dipengaruhi empat variabel, yaitu pemimpin, pengikut, organisasi, dan nilai-nilai sosial serta politik.

### 2.1.2 Teori Kepemimpinan

Semua teori mengenai kepemimpinan menekankan pada tiga gagasan yang dibangun baik secara bersama-sama maupun terpisah yaitu: (1) rasionalitas, perilaku, dan kepribadian pemimpin; (2) rasionalitas, perilaku, dan kepribadian pengikut; dan (3) faktor-faktor yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, iklim organisasi, dan budaya. Kepemimpinan pada dasarnya melibatkan orang lain, melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan, dan menyangkut nilai. Empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu: (1) kecerdasan, (2) kedewasaan, (3) motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan (4) sikap hubungan kemanusiaan.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan yang dijalankan seseorang dapat mengacu kepada teori kepemimpinan tertentu. Kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi tiga pendekatan, yaitu :

1. Teori sifat (trait approach)

Teori sifat memandang bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat/karakter yang dimiliki pemimpin itu. Pendekatan sifat memandang bahwa pemimpin yang efektif atau tidak efektif memiliki sifat-sifat atau karakteristik- karakteristik yang berbeda. Teori ini lebih bersifat genetik dalam memandang asal mula pemimpin. Para penganut teori ini

mengemukakan bahwa *leaders are burned not built*.

## 2. Pendekatan perilaku (behavioral approach)

Pendekatan perilaku memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola perilaku, bukan dari sifat-sifat (traits) pemimpin. Alasannya sifat seseorang relatif sukar untuk diidentifikasi. Para penganut teori ini berpendapat bahwa *leaders are built not borned*.

## 3. Pendekatan situasional (situational approach)

Pendekatan situasional memandang bahwa keefektifan kepemimpinan tergantung pada kecocokan antara pribadi, tugas, kekuasaan, persepsi dan sikap. Para penganut teori ini berkeyakinan bahwa pemimpin yang efektif itu dipengaruhi oleh faktor genetik dan faktor lingkungan.

### **2.1.3 Tipologi Kepemimpinan**

Sejarah perkembangan kehidupan manusia dengan berbagai perubahan jaman, sejak jaman purba, kerajaan, kemerdekaan manusia dari kekuasaan raja hingga jaman abad modern, tipologi Kepemimpinan secara garis besar terbagi menjadi 5 (lima) tipe, yaitu:

#### 1. Tipe Otokratik

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: (a) Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi; (b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; (c) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata; (d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; (e) Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya; (f) Tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

## 2. Tipe Militeristik

Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut: (a) Sistem perintah yang lebih sering dipergunakan dalam menggerakkan bawahan; (b) Senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya; (c) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan; (d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan; (e) Sukar menerima kritikan dari bawahannya; (f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

## 3. Tipe Paternalistik

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistik ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut: (a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa; (b) Bersikap terlalu melindungi (overly protective); (c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan; (c) jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif; (d) jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya

## 4. Tipe Kharismatik

Pemimpin kharismatik mempunyai daya tarik yang amat besar dan pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar. Pengetahuan yang kurang tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering dikatakan bahwa pemimpin yang kharismatik diberkahi dengan kekuatan gaib (supra natural powers). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma.

## 5. Tipe Demokratis

Pada kepemimpinan demokratis, pemimpin melibatkan kelompok dalam perencanaan dan pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kreatifitas anggota kelompok.

### **2.1.4 Gaya Kepemimpinan**

Gaya atau sikap pemimpin sangat dipengaruhi oleh berbagai jenis model kepemimpinan berdasarkan organisasi yang dipimpinnya, maksudnya model kepemimpinan dapat ditelaah dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada konsep gaya kepemimpinan yang menjadi dasar berpijaknya. Gaya yang beraneka ragam akan menghasilkan serta menunjukkan berbagai teori maupun pendekatan-pendekatan yang bermacam-macam. Kondisi yang demikian ini, maka efektifitas sebuah kepemimpinan dapat teridentifikasi dengan berbagai kriterianya dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Kepala ruang sebagai pemimpin yang efektif adalah yang sukses mempengaruhi bawahan untuk bekerjasama secara produktif dan dalam kondisi yang menyenangkan. Konsep dasar kepemimpinan yang efektif meliputi komponen-komponen yaitu:

1. Mempunyai pengetahuan yang baik tentang kepemimpinan
2. Mempunyai kesadaran diri yang baik
3. Berkomunikasi secara jelas dan efektif
4. Bersemangat melakukan aktifitas pada area tanggungjawabnya
5. Menetapkan tujuan dan jelas diketahui oleh stafnya
6. Melakukan dengan konkrit (action)

### **2.1.5 Faktor-faktor yang menentukan gaya kepemimpinan**

Penelitian-penelitian yang lebih modern menunjukkan bahwa setiap gaya kepemimpinan efektif dalam tipe-tipe situasi yang lainnya. Adapun faktor-faktor yang menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai pada situasi yang sesuai adalah:

1. Keanekaragaman atau banyaknya tugas
2. Waktu yang tersedia
3. Ukuran kelompok kerja
4. Pola-pola komunikasi
5. Tingkat pendidikan dan kebutuhan-kebutuhan para karyawan dalam pelaksanaan, penerimaan, dan pengawasan
6. Pelatihan para manajer untuk kepemimpinan

### **2.1.6 Teori Kepemimpinan Kontemporer**

Teori kepemimpinan kontemporer ini terdiri dari : 1) teori atribusi yang mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu atribusi yang dibuat seorang pemimpin mengenai individu- individu lain yang menjadi bawahannya; 2) Kepemimpinan kharismatik yang berasal dari proses interaktif antara pemimpin dan para pengikut dengan atribut-atribut karisma antara lain rasa percaya diri, keyakinan yang kuat, sikap tenang, kemampuan berbicara dan visi pemimpin tersebut relevan dengan kebutuhan para pengikut; 3) Kepemimpinan transformasional yang membuat bawahan menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat lebih tinggi serta mementingkan organisasi.

## **2.2 Konsep Spiritual**

### **2.2.1 Pengertian Spiritual**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), spiritual artinya adalah yang berhubungan dengan sifat kejiwaan (rohani dan batin). Spiritual merupakan kebangkitan atau pencerahan dalam diri untuk mencapai tujuan dan makna dalam hidup serta bagian paling pokok dari masalah kesehatan dan kesejahteraan seseorang (Hasan 2006, dalam Pustakasari, 2014).

Spiritual adalah kebutuhan dasar dan pencapaian tertinggi seorang manusia dalam kehidupannya tanpa memandang suku atau asal-usul. Kebutuhan dasar tersebut meliputi: kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, cinta kasih, dihargai dan aktualitas diri. Aktualitas diri merupakan sebuah tahapan spiritual seseorang, dimana berlimpah dengan kreativitas, intuisi, keceriaan, sukacita, kasih sayang, kedamaian, toleransi, kerendahatian serta memiliki tujuan hidup yang jelas (Prijosaksono 2003, dalam Astarina, 2010).

Spiritual merupakan keyakinan dalam hubungannya dengan Tuhan YME maupun Maha Pencipta (Hamid 1999, dalam Astarina, 2010). Spiritual juga bias disebut sesuatu yang dirasakan diri sendiri dan hubungan dengan orang sekitar, yang terwujud dalam sikap mengasihi orang lain, baik dan ramah kepada orang lain, menghormati setiap orang agar orang disekitar merasa senang. Spiritual adalah semua yang mencakup kehidupan, tidak hanya doa maupun mengenal dan mengakui TuhanNya (Nelson 2002 dalam Astarina, 2010).

Menurut Meckley, et al., (1992) dalam Astarina, (2010) spiritual suatu multi dimensi yaitu dimensi eksistensi dan deminsi agama. Dimensi eksistensi yaitu fokus dalam tujuan dan arti kehidupan, sedangkan dimensi agama yaitu dominan fokus

pada hubungan seseorang dengan TuhanNya. Spiritual sebagai konsep dua dimensi yaitu dimensi vertical dan dimensi horizontal. Dimensi vertikal berperan sebagai hubungan dengan Tuhan yang menuntun kehidupan seseorang, sedangkan dimensi horizontal berperan dalam hubungan diri sendiri dengan orang lain.

### **2.2.2 Dimensi Spiritual**

Menurut Ginanjar, (2004) dalam Rani, (2011) mengatakan dimensi spiritualitas ada 3 macam yaitu tanggung jawab, pemaaf, dan pengasih sedangkan dimensi spiritual itu sendiri merupakan kekuatan dalam diri untuk timbulnya rasa kedamaian dan kebahagiaan pada diri seseorang. Berikut definisi dimensi spiritualitas menurut Ginanjar, 2004 (dalam Rani, 2011), yaitu:

1. **Tanggung jawab**

Tanggung jawab yaitu kemampuan dalam menyelesaikan semua tugas sebagai wujud ihsan kepada Al-Wakil. Sedangkan bertanggung adalah sikap dan kewajiban yang mana dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, Negara dan Tuhan.

2. **Pemaaf**

Pemaaf merupakan sikap menerima maaf dalam mengikhhlaskan masalah sebagai wujud ihsan pada Al-Ghafar atau orang yang rela memberi maaf kepada orang lain tanpa sedikit ada rasa benci dan keinginan untuk membalas semua kesalahan-kesalahan yang pernah mereka perbuat.

3. **Pengasih**

Pengasih merupakan unsur dorongan dalam menyayangi sesama

manusia sebagai wujud ihsan pada Ar-Rahman atau sebagai perwujudan rasa kasih sayang yang diwujudkan dalam perlakuan dan sikap diri sendiri maupun ke sesama.

### **2.2.3 Tingkat Spiritual**

Menurut Hasan, (2006) dalam Rani, (2011), tingkat spiritualitas manusia ada tujuh tingkatan dari yang bersifat egoistik maupun yang suci secara spiritual, yang dinilai bukan oleh manusia, namun langsung oleh Allah SWT, yaitu:

#### 1. *Nafs Ammarah*

Pada tahap ini, orang yang nafsunya didominasi godaan yang mengarah pada kejahatan. Pada tahap ini orang yang tidak dapat mengontrol dirinya dan tidak memiliki moralitas atau rasa kasih. Dendam, kemarahan, ketamakan, gairah seksual, dan iri hati adalah sifat seseorang yang muncul pada tahap ini. Pada tahap ini kesadaran dan akal manusia dikalahkan oleh hawa nafsu.

#### 2. *Nafs Lawwamah*

Orang yang berada pada tahap ini mulai memiliki kesadaran terhadap perilaku- perilakunya dan dapat membedakan yang baik maupun benar, dan menyesali kesalahan- kesalahannya. Akan tetapi masih belum ada kemampuan untuk mengubah gaya hidupnya. Sebagai langkah awal, mencoba untuk mengikuti kewajiban agamanya, seperti sholat, berpuasa, membayar zakat dan mencoba berperilaku baik. Nafsu manusia selalu mengajak hal-hal dalam kejahatan maupun perilaku keji. Pada tahap ini, ada tiga hal yang dapat menjadi bahaya, yaitu kemunafikan, kesombongan dan

kemarahan. Mereka tidak akan bisa bebas dari godaan setiap kali beraktifitas.

3. *Nafs Mulhiman (The Inspired Self)*

Pada tahap ini, seseorang akan merasakan ketulusan dalam beribadah yang benar- benar termotivasi dari cinta dan kasih sayang, serta adanya pengabdian dan nilai-nilai moral. Tahap ini merupakan dari awal praktik sufisme seseorang, meskipun seseorang belum tentu terbebas dari keinginan maupun ego pada tahap ini, namun pada tahap ini motivasi dan pengalaman spiritual terdahulu dapat mengurangi untuk pertama kalinya. Pada tahap ini adalah kelembutan, kasih sayang, kreativitas dan perilaku tindakan moral merupakan perilaku yang umum. Secara keseluruhan orang yang berada pada tahap ini, memiliki emosi yang matang dan menghargai serta dihargai orang.

4. *Nafs Muthma'innah*

Pada tahap ini, seseorang merasakan kedamaian dalam hidupnya serta pergolakan pada tahap awal telah lewat. Kebutuhan dan ikatan lama sudah tidak dibutuhkan oleh seseorang. Pada tahap ini kepentingan seseorang mulai lenyap membuat lebih dekat dengan TuhanNya. Pada tingkat ini seseorang akan membuat pikirannya terbuka, bersyukur, dapat dipercaya, dan penuh kasih sayang. Ketika seseorang menerima segala kesulitan maupun cobaan dihadapi dengan kesabaran dan ketakwaan, maupun ketika seseorang mendapatkan sebuah kenikmatan dapat dikatakan seseorang telah mencapai tingkat jiwa yang tenang. Dari segi perkembangan tahap ini memasuki dalam periode transisi. Seseorang sudah mulai dapat melepaskan

semua belenggu dalam dirinya sebelumnya dan telah mulai melakukan integrasi kembali pada semua aspek universal kehidupan. Seseorang telah merasakan kedamaian, kebahagiaan, kegembiraan dalam beragama seperti diberi surga di atas dunia. Setiap kata-kata yang diucapkan bersumber pada Al-Qur'an dan Hadist maupun kata-kata suci lainnya. Ibadah dan pengabdianya menghasilkan pada perkembangan spiritualnya.

#### 5. *Nafs Radhiyah*

Pada tahap ini seseorang tidak hanya tenang dengan dirinya sendiri, namun juga tetap bahagia dan tegar melewati keadaan sulit, musibah atau cobaan dalam kehidupannya. Menyadari kesulitan yang datang dari Allah untuk memperkuat dan memperkokoh imannya. Keadaan bahagia itu sendiri tidak bersifat hedonistik atau materialistik, dan berbeda dengan hal yang biasa dialami seseorang yang berorientasi pada hal yang sifatnya duniawi, pemenuhan kesenangan (*pleasure principle*) dan penghindaran rasa sakit (*paint principle*). Ketika seseorang sampai pada tingkat mencintai dan bersyukur kepada Allah berarti seseorang tersebut telah mencapai tahap perkembangan spiritual ini. Namun hanya sedikit orang yang dapat mencapai tahap spiritual ini.

#### 6. *Nafs Mardhiyah*

Pada tahap ini, ketika seseorang mengalami kesulitan akan merasakan kebahagiaan, musibah atau cobaan dalam kehidupannya. Menyadari akan segala kesulitan yang diberikan dari Allah untuk memperkuat imannya. Keadaan bahagia itu sendiri tidak bersifat hedonistik atau materialistik, dan berbeda dengan hal yang biasa dialami oleh seseorang yang berbeda dengan

hal yang biasa dialami seseorang yang berorientasi pada hal yang sifatnya duniawi, pemenuhan kesenangan (*pleasure principle*) dan penghindaran rasa sakit (*paint principle*). Ketika seseorang sampai pada tingkat mencintai dan bersyukur kepada Allah berarti seseorang tersebut telah mencapai tahap perkembangan spiritual ini. Namun sedikit orang yang dapat mencapai tahap ini. dalam segala kejadian maupun cobaan adalah atas tindakan Allah yang mencintai mereka dalam setiap situasi. Ketakwaan, kepasrahan, kesabaran, kesyukuran, dan cinta kepada Allah SWT adalah cobaan dari Allah untuk menanggapi dengan cepat ketika hamba-Nya kembali kepada-Nya.

#### 7. *Nafs Safiyah*

Seseorang yang telah mencapai tahap akhir ini telah mengalami transedensi diri yang utuh. Tidak ada nafas yang tersisa, hanya penyatuan dengan Allah. Pada tahap ini seseorang telah menyadari Kebenaran, “Tidak Ada Tuhan Selain Allah”, dan hanya keilahian yang ada, dan setiap indera manusia atau keterpisahan adalah ilusi semata. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa, dalam mengembangkan spiritual seseorang untuk menempuh tahap-tahap perkembangan yaitu dengan suatu cara, sarana atau siasat yang berdasarkan ajaran Islam.

### **2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Spiritual**

Menurut Taylor et al., (1997) dalam Astaria, (2010), ada beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi spiritual seseorang, yaitu:

1. Tahap perkembangan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap anak-anak dengan empat agama yang berbeda ditemukan bahwa mereka memiliki konsep spiritualitas yang berbeda menurut usia, jenis kelamin, agama dan kepribadian anak.

## 2. Keluarga

Peran orang tua sangat penting dalam perkembangan spiritualitas seorang anak karena orang tua sebagai role model. Keluarga juga sebagai orang terdekat di lingkungan dan pengalaman pertama anak dalam mengerti dan menyimpulkan kehidupan di dunia, maka pada umumnya pengalaman pertama anak selalu berhubungan dengan orang tua ataupun saudaranya.

## 3. Latar belakang etnik budaya

Sikap, keyakinan dan nilai dipengaruhi oleh latar belakang etnik dan sosial budaya. Hal yang perlu diperhatikan adalah apapun tradisi agama atau system keagamaan yang dianut individu, tetap saja pengalaman spiritual tiap individu berbeda dan mengandung hal unik.

## 4. Pengalaman hidup sebelumnya

Pengalaman hidup baik positif maupun negatif dapat mempengaruhi spiritualitas seseorang. Selain itu juga dipengaruhi oleh bagaimana seseorang mengartikan secara spiritual kejadian atau pengalaman tersebut. Peristiwa dalam kehidupan sering dianggap sebagai suatu ujian. Pada saat ini, kebutuhan spiritual akan meningkat yang memerlukan kedalaman spiritual dan kemampuan coping untuk memenuhinya.

## 5. Krisis dan perubahan

Krisis dan perubahan dapat memperkuat kedalaman spiritual seseorang. Krisis sering dialami ketika individu dihadapkan dengan hal sulit. Apabila

klien mengalami krisis, maka keyakinan spiritual dan keinginan untuk melakukan kegiatan spiritual menjadi lebih tinggi.

6. Terpisah dari ikatan spiritual

Individu yang biasa melakukan kegiatan spiritual ataupun tidak dapat berkumpul dengan orang terdekat biasanya akan mengalami terjadinya perubahan fungsi spiritual.

### **2.2.5 Indikator Tingkat Spiritual**

Indikator spiritual menurut Burkhardt, (1993) dalam Nilamastuti, (2016) meliputi:

1. Hubungan dengan diri sendiri

Hubungan diri sendiri merupakan kekuatan yang timbul dari diri seseorang untuk membantu menyadari makna dan tujuan hidup, seperti meninjau pengalaman hidup sebagai pengalaman positif, kepuasan hidup, optimis terhadap masa depan, dan tujuan hidup yang jelas.

2. Hubungan dengan orang lain

Hubungan dengan orang lain terdapat hubungan harmonis dan tidak harmonis. Keadaan harmonis sendiri meliputi pembagian waktu, pengetahuan dan sumber, mengasuh anak, mengasuh orang tua dan mengasuh orang-orang yang sakit, serta meyakini kehidupan dan kematian. Sedangkan kondisi yang tidak harmonis yaitu konflik dengan orang lain. Hubungan dengan orang lain lahir dari kebutuhan akan keadilan dan kebaikan, menghargai kelemahan dan kepekaan orang lain, rasa takut akan kesepian, keinginan dihargai dan diperhatikan, dan lain sebagainya. Dengan demikian apabila seseorang mengalami kekurangan ataupun mengalami

stres, maka orang lain dapat memberi bantuan psikologis dan sosial.

### 3. Hubungan dengan alam

Harmoni merupakan gambaran hubungan seseorang dengan alam yang meliputi pengetahuan tentang tanaman, pohon, margasatwa, iklim dan berkomunikasi dengan alam serta melindungi alam tersebut.

### 4. Hubungan dengan Tuhan

Hubungan dengan Tuhan meliputi agama dan luar agama. Keadaan ini menyangkut sembahyang dan berdoa, keikutsertaan dalam kegiatan ibadah, perlengkapan keagamaan, serta bersatu dengan alam. Disimpulkan bahwa ketika seseorang telah terpenuhi kebutuhan spiritualnya, apabila sudah mampu merumuskan arti personal yang positif tentang tujuan keberadaannya di dunia atau pada kehidupan, mengembangkan arti suatu penderitaan serta meyakini hikmah dari satu kejadian atau penderitaan, menjalin hubungan yang positif maupun dinamis, membina integritas personal dan merasa diri sendiri berharga, merasakan kehidupan yang terarah dan melakukan hubungan antar manusia yang positif.

#### **2.2.6 Pengukuran Tingkat Spiritual**

Alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat spiritual pada individu adalah Daily Spiritual Experience Scale (DSES), untuk mengukur pengalaman spiritual yang biasa dilakukan setiap hari. DSES terdiri dari 15 item, termasuk konstruksi seperti rasa takut, rasa syukur, pengampunan, rasa persatuan dengan transenden, cinta kasih, dan keinginan untuk kedekatan dengan Allah. Prosedur ini adalah untuk menghasilkan model dua faktor: Faktor 1 ditetapkan

sebagai hubungan vertikal (Tuhan atau Transenden), yang terdiri dari 12 item (misalnya, Pertemuan pada agama atau spiritualitas). Faktor 2 dicirikan sebagai hubungan horizontal (manusia atau orang lain), yang terdiri dari tiga item (misalnya, Saya merasa peduli tanpa pamrih pada orang lain). Skala diukur pada 6 jenis skala Likert: 6 = berkali-kali sehari, 5 = setiap hari, 4 = hampir setiap hari, 3 = beberapa hari, 2 = sekali-sekali, dan 1 = tidak pernah atau hampir tidak pernah, dengan skor: Rendah = 15-39, Sedang = 40-64, Tinggi = 65-90 (Underwood, 2002 dalam Nilamastuti, 2016).

Kriteria tersebut menjelaskan apabila seseorang merasakan pengalaman spiritual dengan skala seringkali (>1 kali/hari) dalam kehidupan sehari-harinya maka tingkat spiritualitasnya tinggi dan juga begitu sebaliknya. Pengalaman spiritualitas yang dirasakan seseorang setiap hari (1 kali/hari) dan hampir setiap hari (5-6 kali/minggu) maka sudah jelas tingkat spiritualitasnya akan tinggi, jika pengalaman spiritualitas yang dirasakan seseorang kadang-kadang (3-4 kali/minggu) dan jarang (1 – 2 kali/minggu) maka tingkat spiritualitas dari seseorang tersebut sedang. Apabila seseorang mengalami pengalaman spiritualitas hampir tidak pernah (< 1 kali/minggu) maka tingkat spiritualitasnya rendah (Permatasari, 2017).

## **BAB 3**

### **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **3.1 Tujuan Penelitian**

##### **3.1.1 Tujuan Umum**

Mengetahui untuk menganalisis pengaruh model kepemimpinan spiritual pada personel rumah sakit.

##### **3.1.2 Tujuan Khusus**

1. Menganalisis Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.
2. Mengidentifikasi Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.

#### **3.2 Manfaat Penelitian**

##### **3.2.1 Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi dan sebagai referensi untuk penerapan Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.
2. Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat dan sekaligus menambah wawasan mengenai Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.

##### **3.2.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Profesi Keperawatan  
Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi profesi

keperawatan khususnya dalam manajemen keperawatan untuk memberikan Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.

## 2. Bagi Peneliti

Sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian-penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.

## **BAB 4**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun penelitian pada seluruh proses penelitian (Nursalam, 2008). Dalam penelitian ini desain yang digunakan adalah *cross secsional* dengan metode observasi, karena penelitian yang mengobservasi suatu kejadian dalam suatu metode yang bersamaan (Nursalam, 2008). Dilakukan observasi pada hari pertama pertama sebelum alat pancer dilepas dan dilakukan observasi kedua dan ketiga setelah melepas alat pancer. Rancangan *cross sectional* merupakan rancangan penelitian dengan melakukan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan atau melakukan/observasi kejadian dan status penyakit pada titik yang sama (Hidayat, 2010). Menurut Sugiono tahun 2009 bahwa desain penelitian *cross secsional* dengan metode observasi merupakan suatu pengamatan hanya dilakukan observasi dalam waktu yang ditentukan oleh peneliti untuk melihat suatu kejadian dan menggunakan metode yang bersamaan.

#### **4.2 Populasi, Sampel, Sampling**

##### **4.2.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.

## **4.2.2 Sampel**

Jumlah sampel terdiri dari 175 responden di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.

## **4.2.3 Sampling**

Tehnik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan simple random sampling yaitu metode penetapan sampel dengan memilih beberapa sampel tertentu yang dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian dalam sebuah populasi (Nursalam, 2010). Untuk mencapai sampling ini, sampel dipilih sesuai kriteria inklusi/eksklusi dan dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian sehingga didapati sebanyak responden.

## **4.3 Identifikasi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **4.3.1 Variabel Penelitian**

#### **4.3.1.1 Variabel Bebas (Independent)**

Variabel bebas dalam penelitian Model Kepemimpinan.

#### **4.3.1.2 Variabel Terikat (Dependent)**

Variabel tergantung dalam penelitian ini Spiritual Kepala Perawat.

## **4.4 Pengumpulan dan Analisis Data**

### **4.4.1 Pengumpulan Data**

#### **4.1.1.1 Proses Perizinan**

Proses perizinan pertama kali dilakukan adalah mengurus surat izin penelitian pengambilan data awal ke Universitas Muhammadiyah Surabaya.

#### **4.1.1.2 Studi Pendahuluan**

Studi pendahuluan dilakukan setelah peneliti mendapatkan surat izin dari dekan fakultas ilmu kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya untuk melakukan studi pendahuluan penelitian. Dengan surat pengantar tersebut peneliti meminta izin Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, untuk melakukan studi pendahuluan sebagai langkah awal penelitian. Kemudian peneliti mendapatkan surat balasan dari Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, untuk melakukan studi pendahuluan. Studi pendahuluan dimulai dengan pengambilan data awal populasi yang terdiri dari karakteristik keluarga (nama, jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan dan pendapatan). Peneliti juga mewawancarai dan mengidentifikasi Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.

#### **4.1.1.3 *Informed Consent***

Proses pengambilan data pada penelitian ini diperoleh setelah peneliti mendapatkan izin dari Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur. dengan membawa surat izin penelitian dari Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya. Setelah mendapatkan izin dari Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, peneliti melakukan penelitian. Penjelasan maksud dan tujuan penelitian untuk memperoleh data dan mendapatkan persetujuan menggunakan *informed consent* dari responden yaitu kepala perawat yang berada di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur.

#### **4.5 Instrumen Penelitian**

Instrument yang digunakan dalam penelitian adalah SOP dan kuesioner yang disusun oleh peneliti.

#### **4.6 Teknik Analisis**

Dalam melakukan analisis, Penelitian ini menggunakan kuesioner pengaruh pemimpin spiritual dengan 20 pertanyaan dalam skala jawaban dengan jawaban 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju, 5 = sangat setuju. Kuesioner menggali pengembangan nilai-nilai bersama dengan berbagai indikator yaitu menciptakan rasa kebersamaan dengan karyawan dalam melaksanakan tugas, dan menciptakan lingkungan yang saling menghormati. Tiga indikator untuk menyoroti dimensi kepemimpinan tertentu digunakan yaitu kemampuan pemimpin membangun konsensus bawahan sesuai dengan visi perusahaan, kemampuan kepemimpinan dalam memimpikan kolaborasi sesuai dengan visinya, dan kemampuan pemimpin untuk menciptakan lingkungan yang menggabungkan semua visi. Pada aspek lain, kepemimpinan terdiri dari 4 indikator yaitu kemampuan melatih dan mendidik karyawan, kemampuan memotivasi karyawan, kemampuan mempercayai bawahan, dan kemampuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang. Dimensi lain. Melibatkan pengaruh dan kekuasaan pemimpin yang ditonjolkan sampai dengan 4 indikator, yaitu kemampuan pemimpin mempengaruhi komitmen bawahan untuk melaksanakan permintaannya, kemampuan untuk dihormati oleh karyawan, kemampuan untuk dikagumi dan dihargai oleh karyawan, kemampuan untuk merekrut pekerja. Dimensi kuisisioner lainnya terdiri dari 4 indikator yaitu kemampuan memahami perasaan karyawan, kemampuan memberikan rasa aman bagi karyawan, kemampuan memahami keinginan karyawan, kemampuan memahami karyawan. Dimensi pengambilan risiko terdiri dari 3 indikator yaitu kemampuan menghasilkan perubahan nyata untuk perbaikan sistem kerja, keberanian menghadapi tantangan

dalam bekerja, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

Model kepemimpinan spiritual Fry yang dimodifikasi terdiri dari 17 pertanyaan, dalam bentuk skala dengan jawaban pertanyaan 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju, 5 = sangat setuju. Kuesioner mengeksplorasi tiga bidang yaitu visi, kepercayaan/harapan, dan cinta altruistik. Structural Equation Model (SEM) digunakan untuk menganalisis model kepemimpinan spiritual. Sebelum analisis SEM, dilakukan pre-test tertentu sebagai prasyarat analisis SEM.

## BAB 5

### HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

#### 5.1 Hasil

##### 5.1.1 Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta.

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Pendidikan</b>		
Sarjana	175	100
Diploma	0	0,0
<b>Jenis kelamin</b>		
Pria	60	34.3
Wanita	115	65.7
<b>Usia</b>		
<30 Tahun	30	17.1
31-35	30	17.1
36-40	35	20.0
41-45	40	22.9
> 45 tahun	40	22.9
<b>Tahun kerja</b>		
<10 tahun	45	25.7
11-20	50	28.6
21-30	80	45.7
> 30 tahun	0	0

Tabel 5.1 Distribusi Karakteristik Frekuensi Responden Kepala Ruang Rawat Inap (N = 175).

Elemen variabel pada Kepemimpinan Spiritual	Memperkirakan	SE	CR	P
Menerapkan Visi	-.139	.219	-.636	.525
Membangun Nilai Bersama	.538	.141	-.899	.678
Memberikan Peluang Pengembangan	.523	.132	2.931	.004
Memiliki Pengaruh dan Kekuatan	-.102	.317	-.321	.748
Intuisi	.977	.373	3022	.002
Bersedia Menanggung Resiko	.499	.210	2.521	.024

Tabel 5.2 Hasil Analisis Pengaruh Unsur Kepemimpinan Terhadap Spiritual Kepemimpinan dari Kepala pasien rawat inap kamar.

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa tiga (3) faktor yang dipengaruhi oleh kepemimpinan

spiritual yang melibatkan kepala ruang rawat inap di sebuah rumah sakit swasta di Kabupaten Sidoarjo, Indonesia yaitu kemampuan untuk memberikan peluang pertumbuhan, intuisi dan risiko.

## **5.2 Pembahasan**

### **5.2.1 Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta.**

Fairholm menyatakan bahwa para pemimpin spiritual sangat terlibat dalam membangun nilai-nilai bersama. Di sini, pemimpin spiritual diharapkan dapat menciptakan rasa kebersamaan dan tanggung jawab bersama dalam menjalankan tugas. Pekerjaan yang dilakukan dengan cara ini saling menguntungkan. Namun, penelitian ini tidak membuktikan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan rasa kebersamaan memberikan kontribusi spiritualitas di antara kepala ruang rawat inap di rumah sakit.

Fry (2003) menyatakan bahwa ada 3 dimensi utama yang membentuk kerangka teori dalam teori kepemimpinan spiritual yaitu 1) dimensi kepemimpinan spiritual yang meliputi visi, cinta altruistik, dan harapan/ iman 2) dimensi kelangsungan hidup spiritual yang meliputi panggilan. dan keanggotaan dan 3) dimensi hasil organisasi sebagai organisasi komitmen.

Penelitian lain tentang kepemimpinan spiritual menguraikan beberapa faktor seperti pengembangan nilai bersama, menerapkan visi, memberikan peluang pertumbuhan, memiliki pengaruh dan kekuatan, intuisi, dan risiko. Ini menjelaskan perubahan dalam keahlian menjual, sementara 98% dari perubahan dijelaskan oleh penyebab lain, dengan koefisien (R) 0,992. Namun, hanya tiga variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan nilai bersama, penerapan

visi, dan risiko. Di institusi terkait non medis, membangun nilai bersama telah mempengaruhi produktivitas kerja. Artinya salesman/ pekerja membutuhkan rasa kebersamaan dalam menjalankan tugasnya.

Namun, dalam penerapan kepemimpinan spiritual di institusi di bidang medis, pengaruh pemimpin spiritual masih belum pasti. Kualitas layanan tergantung pada keterampilan perawat dan pengasuh.

Menurut Fairholm, pemimpin spiritual dapat menentukan arah dan tujuan organisasi; dalam hal memberikan visi kehidupan yang lebih baik bagi masyarakat, karyawan dan juga lingkungan. Visi seperti itu harus dikomunikasikan dan dipahami oleh orang lain. Ini membantu karyawan untuk percaya pada visi, nilainya, dan kebutuhan untuk bekerja sama untuk mencapainya.

Dalam hal peran kepemimpinan spiritual sebagai Enabler, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dapat mempengaruhi kepala ruang rawat inap untuk berperilaku seperti ini. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi variabel dengan p-value sebesar 0,004, lebih dari 0,05 dan nilai CR (Coefficient Regression) sebesar 2,931. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin pemimpin memberi inspirasi dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kepala ruang rawat inap, mereka akan semakin terpenuhi secara spiritual.

Kepemimpinan spiritual juga dapat menumbuhkan Intuisi di kepala ruang rawat inap. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi variabel dengan p-value 0,002 lebih besar dari pada 0,05 dan nilai CR (Coefficient of Regression) sebesar 3,022. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepala ruang rawat inap dapat lebih intuitif dan lebih terpenuhi secara spiritual.

Kepemimpinan spiritual juga dapat mendorong Pengambilan Risiko di

kepala ruang rawat inap. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi variabel dengan p-value 0,024 lebih besar dari 0,05 dan nilai CR (Coefficient of Regression) sebesar 2.521. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepala ruang rawat inap dapat menanggung lebih banyak risiko dan lebih terpenuhi secara spiritual.

## **BAB 6**

### **RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA**

#### **6.1 Rencana Jangka Pendek :**

Publikasi ilmiah pada jurnal nasional ber-ISSN dan ESSN

#### **6.2 Rencana Jangka Panjang :**

Dapat dijadikan informasi dan pengetahuan dalam bidang kesehatan tentang tindakan Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.

## **BAB 7**

### **PENUTUP**

#### **7.1 Kesimpulan**

Model kepemimpinan spiritual dapat mempengaruhi personel rumah sakit (kepala ruang rawat inap) di sebuah rumah sakit swasta di Jawa Timur, Indonesia dalam tiga bidang yaitu memberi peluang pertumbuhan, intuisi, dan risiko. Dengan demikian, menanamkan kepemimpinan spiritual dapat bermanfaat bagi karyawan.

#### **7.2 Saran**

Saran yang dapat diberikan adalah dijadikan sumber pengetahuan bagi perawat dan masyarakat tentang tindakan Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jawa Timur, Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asmaningrum N, Keliat BA, Hastono SP. Pengaruh Penerapan Spiritual Leadership terhadap Komitmen Perawat pada Organisasi di Rumah Sakit Islam Surabaya. *Jurnal Keperawatan Soedirman*. 2011;6(1):9-19.
- CP Leher, Milliman JF. Pemikiran kepemimpinan diri: Menemukan pemenuhan spiritual dalam kehidupan organisasi. *Jurnal psikologi manajerial*. 1994;9(6)::9-16.
- Fairholm GW. Kepemimpinan spiritual: Memenuhi kebutuhan seluruh diri di tempat kerja. *Jurnal Pengembangan Organisasi Kepemimpinan*. 1996;17(5):11-7.
- Fairholm MR, Fairholm GW. Memahami perspektif kepemimpinan: Pendekatan teoretis dan praktis: Springer Sains & Media Bisnis; 2009.
- Giacalone RA, Jurkiewicz CL. Buku pegangan spiritualitas tempat kerja dan kinerja organisasi: Saya Sharpe; 2003.
- Goreng LW, Cohen MP. Kepemimpinan spiritual sebagai paradigma untuk transformasi organisasi dan pemulihan dari budaya jam kerja yang diperpanjang. *Jurnal etika bisnis*. 2009;84(2):265-78.
- Goreng LW. Kepemimpinan spiritual sebagai model pengembangan batin siswa. 2009;3(3):79-82.
- Goreng LW. Kepemimpinan spiritual: Arahkan mutakhir dan masa depan untuk teori, penelitian, dan praktik. *Spiritualitas dalam bisnis*: Springer; 2008. hal. 106-24.
- Goreng LW. Menuju teori kepemimpinan spiritual. *Triwulanan Kepemimpinan*. 2003;14(6):693-727.
- Karadag E, Latihan. Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi: Sebuah Studi Model Persamaan Struktural. *Ilmu Pendidikan: Teori*. 2009;9(3):1391-405.
- Mulyono WA. Penerapan spiritualitas di RSI F dan hubungannya dengan kepuasan kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Soedirman*. 2011;6(2):94-102.
- Reave L. Nilai-nilai dan praktik spiritual yang terkait dengan efektivitas kepemimpinan. *Kepemimpinan triwulanan*. 2005;16(5):655-87.
- Sanders JO. Kepemimpinan spiritual: Prinsip keunggulan bagi setiap orang percaya: Penerbit Moody; 2017.

Sulistyo H. Analisis Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ekonomi dan Bisnis*. 2009;10(2):311-21.

Sweeney PJ, Fry LW, Penelitian. Pengembangan karakter melalui kepemimpinan spiritual. *Jurnal Psikologi Konsultasi: Praktek*. 2012;64(2):89.

## LAMPIRAN

### 1. Laporan Keuangan

<b>1. HONORARIUM</b>				
<b>HONOR</b>	<b>HONOR/HARI</b>	<b>WAKTU JAM/MINGGU</b>	<b>MINGGU</b>	<b>JUMLAH (RP)</b>
Perawat Rumah Sakit 1	60.000	5	32	1.920.000
Perawat Rumah Sakit 2	60.000	5	32	1.920.000
<b>SUB TOTAL</b>				<b>3.840.000</b>
<b>2. BAHAN HABIS PAKAI</b>				
Kertas HVS A4	Lembar observasi, absensi, lembar evaluasi, dll	8 rim	40.000	360.000
Bolpoint	Pelatihan	10 lusin	12.000	120.000
Odner	Arsip File	5 set	30.000	150.000
Map	Arsip File	5 set	10.000	50.000
Spidol boardmaker	Pelatihan	5	8.000	40.000
Tintan Printer	Pencetakan berkas	6 biji	150.000	900.000
Kertas Sertifikat	Bukti Sebagai Duta	5 pack	50.000	250.000
Flasdisk (8 GB)	Penyimpanan Data Kegiatan	2 buah	75.000	150.000
Buku Pedoman	Media Pelatihan	30 buku	20.000	600.000
Buku petunjuk	Media Pelatihan	30 buku	20.000	600.000
Pulsa Internet	Media Pembelajaran	8 GB	50.000	200.000
Poster	Media pelatihan serta media informasi	10 poster	10.000	100.000
Benner roll	Informasi Program Pos	1 buah	100.000	100.000
Leaflet	Media informasi	300 lbr	3.000	900.000
Pojok Perawat	Pusat Perawat	1 tempat	900.000	900.000
PIN Perawat	Tanda sebagai DUTA Perawat	6 Perawat	20.000	120.000
<b>SUB TOTAL</b>				<b>5.540.000</b>
<b>3. PERJALANAN</b>				
<b>Material</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Kuantitas</b>	<b>Jumlah (Rp.)</b>	
Ketua	a. Pengorganisasian persiapan kegiatan b. Pendampingan pendidikan dari <i>UMSurabaya</i> c. Evaluasi kegiatan, dll.	60 kali	1.500.000	

Anggota	a. Pengorganisasian persiapan kegiatan b. Pendampingan pendidikan dari <i>UMSurabaya</i> c. Evaluasi kegiatan, dll.	60 kali	1.000.000
<b>SUB TOTAL</b>			2.500.000
<b>4. LAIN-LAIN</b>			
<b>Material</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Kuantitas</b>	<b>Harga Satuan (Rp)</b>
Pemberian <i>Door Prize</i> Kegiatan	Motivasi dan Penghargaan partisipasi kegiatan	5 buah	24.000
<b>SUB TOTAL</b>			1.000.000
<b>TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN (Rp)</b>			12.000.000,-

## 2. Lampiran Jadwal Penelitian

NO.	KEGIATAN	BULAN DESEMBER-JUNI					
		1	2	3	4	5	6
1.	Mengadakan pertemuan awal antara ketua dan tim pembantu peneliti						
2.	Menetapkan rencana jadwal kerja dan Menetapkan pembagian kerja						
3.	Menetapkan desain penelitian dan Menentukan instrument penelitian						
4.	Menyusun proposal dan Mengurus perijinan penelitian						
5.	Mempersiapkan, menyediakan bahan dan peralatan penelitian						
6.	Melakukan Penelitian						
7.	Melakukan pemantauan atas pengumpulan data, Menyusun dan mengisi format tabulasi, Melakukan analisis data, Menyimpulkan						

	hasil analisis, Membuat tafsiran dan kesimpulan hasil serta membahasnya						
8.	Menyusun laporan penelitian						