

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori *Spiritual Leadership*, Kinerja dan Disiplin Kerja

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Amir dalam Lestari (2016) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, output dan bahan outcome. Kinerja menurut Wibowo (2012) berasal dari pengertian *performance* yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standart dan persyaratan atribut yang disepakati.

b. Standar Kinerja

Menurut Wirawan (2010) Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja.

Standar kinerja yang baik menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016) memiliki kriteria yaitu :

- 1) Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.

- 2) Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
- 3) Dapat diterapkan: sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
- 4) Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
- 5) Menyeluruh: mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
- 6) Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
- 7) Dapat diukur: harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.
- 8) Stabil: harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
- 9) Dapat diadaptasi: harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
- 10) Legitimasi: secara resmi disetujui.

c. Aspek Kinerja

Aspek-aspek yang dinilai sebagai kinerja menurut Mangkunegara (2010) adalah sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan
- 2) Hasil Kerja
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kerjasama
- 6) Kepemimpinan
- 7) Kreativitas
- 8) Kepribadian
- 9) Prakarsa
- 10) Kecakapan

11) Tanggung Jawab

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2010). Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. (Sutrisno, 2010).

b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai, 2010).

- 1) Disiplin Retributif (*Retributuf Disciline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

3. *Spiritual Leadership*

a. *Pengertian Spiritual Leadership*

Teori *Spiritual Leadership* dibangun dan dikembangkan didalam suatu model motivasi instrinsik dari tiga hal yang saling berkaitan yakni nilai-nilai, sikap, dan perilaku pemimpin,

yang menyertakan adanya visi, harapan/keyakinan, dan nilai altruism, serta teori spiritualitas ditempat kerja, dan kesejahteraan spiritual (Enok, 2015).

Spiritual Leadership merupakan sebuah nilai, sikap dan perilaku *leadership* yang diperlukan dalam upaya memotivasi diri sendiri maupun orang lain melalui *calling* (perasaan memiliki makna) dan *membership* (perasaan dihargai dan dimengerti) sehingga terbentuk perasaan sejahtera secara spiritual. Oleh karena itu, *Spiritual Leadership* ini bertujuan untuk memotivasi dan menginspirasi para karyawan melalui penciptaan visi dan budaya yang didasarkan pada nilai-nilai altruistic untuk menghasilkan tenaga kerja yang memiliki komitmen organisasi dan produktivitas (Fry *et al.*, 2005 dalam Abdulah, 2018).

Menurut Rafsanjani (2017) kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (*keilahian*). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius. Kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan,

kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan.

Spiritual Leadership merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi duniawi ke dalam dimensi spiritual. *Spiritual Leadership* adalah kepemimpinan yang lebih membawa pada iman dan hati nurani dalam membersihkan hati, melayani, memberi, menenangkan dan mencerahkan jiwa untuk lebih bersyukur dan semangat kasih (Tabroni, 2017)

b. Teori Spiritual Leadership

Teori *spiritual leadership* diyakini dapat menciptakan kepuasan terhadap kebutuhan spiritualitas yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan pelayanan. *Spiritual leadership* terdapat 6 konsep dasar yaitu :

1) *Vision*

Vision adalah apa yang dicita-citakan, keadaan yang diimpikan, sesuatu yang ingin dicapai atau sebuah gambaran dimasa yang akan datang. Visi memberikan motivasi dan aspirasi kepada pemimpin dan anggota untuk bergerak bersama menuju arah visi dengan suatu upaya dan usaha untuk menggapainya.

2) *Hope / Faith.*

Hope yaitu kemampuan, harapan, keinginan untuk menggambarkan kekuatan seseorang dalam mencapai tujuan sedangkan *Faith* merupakan pondasi dari harapan. Kepercayaan yang lebih dari sekedar harapan yang memiliki visi dan misi. Dalam mencapai visi perlu bersama bergerak mencapai perilaku kinerja.

3) *Altruisticlove.*

Altruism adalah dorongan berkorban untuk mengutamakan orang lain dibanding diri sendiri yang mengandung kemurahan hati atau belas kasihan. Yang dijiwai tanpa

pamrih dan tanggung jawab yang tinggi. *Altruistic love* merupakan keutuhan, rasa harmonis melalui kasih sayang, perhatian atau apresiasi pada orang lain maupun diri sendiri yang memiliki nilai ramah, tidak iri, sabar, rendah hati, setia, dipercaya dan kejujuran.

4) *Calling*

Calling adalah perasaan yang memiliki makna dan membuat hidup menjadi lebih berbeda dengan menciptakan kreativitas dan kegiatan yang mungkin anggota dapat berbahagia dengan pekerjaannya, menciptakan situasi agar perawat dan klien merasa memiliki hubungan percaya, memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap pelayanan dan sikap yang positif, menciptakan suasana pemimpin dan anggota saling mendukung dan memperhatikan.

5) *Membership*

Memberikan kesempatan perawat merasa dihargai, dipahami dan dimengerti bahwa perawat merasa berharga bagi orang lain. Hubungan timbal balik dalam interaksi sosial dengan menunjukkan bahwa perkataan konsisten dengan perbuatan.

c. **Manfaat *Spiritual Leadership***

Penerapan *spiritual leadership* dalam suatu organisasi akan menumbuhkan rasa penghargaan yang tinggi dengan hubungan baik antara anggota dan pemimpin serta meminimalisir terjadinya konflik. Hal ini menumbuhkan kemampuan untuk perkembangan yang terus menerus. Sedangkan *spiritual leadership* yang diterapkan secara personal akan lebih merasa damai, dan kepuasan dalam hidupnya dengan lebih saling menghormati.

Spiritual leadership dapat menghasilkan outcome yang positif seperti (Asmaningrum, 2019):

- 1) Komitmen, merasa menjadi bagian yang dekat dan loyal serta akan bertahan dalam organisasi
- 2) Peningkatan kinerja, memiliki harapan dan menjadi bagian yang lebih produktif melakukan apa yang dilakukan untuk mencapai visi.
- 3) Pertumbuhan organisasi, termotivasi untuk menghasilkan jasa yang berkualitas dan menyediakan layanan yang lebih baik.

d. Perbedaan dengan Model Kepemimpinan

Kepemimpinan spiritual diantara model kepemimpinan lainnya digambarkan dalam tabel berikut (Rafsanjani, 2017):

Tabel 2.1 Model Kepemimpinan

Uraian	Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Spiritual
Hakekat kepemimpinan	Fasilitas, kepercayaan manusia (bawahan)	Amanat dari sesama manusia	Ujian, amanat dari tuhan dan manusia
Fungsi kepemimpinan	Untuk membesarkan diri dan kelompoknya atas biaya orang lain melalui kekuasaan	Untuk memberdayakan pengikut dengan kekuasaan keahlian dan keteladanan	Untuk memberdayakan dan mencerahkan iman dan hati nurani pengikut melalui jihad (pengorbanan) dan amal shaleh (altruistik)
Etos kepemimpinan	Mendedikasikan usahanya kepada manusia untuk memperoleh imbalan yang lebih	Mendedikasikan usahanya kepada sesama untuk kehidupan bersama yang lebih baik	Mendedikasikan usahanya kepada Allah dan sesama manusia (ibadah) tanpa pamrih apapun
Sasaran tindakan kepemimpinan	Pikiran dan tindakan yang kasat mata	Pikiran dan hati nurani	Spiritualitas dan hati nurani
Pendekatan kepemimpinan	Posisi dan kekuasaan	Kekuasaan, keahlian dan keteladanan	Hati nurani dan keteladanan
Dalam mempengaruhi yang di pimpin	Kekuasaan, perintah, uang, sistem, mengembangkan interes, transaksional	Kekuasaan keahlian dan kekuasaan referensi	Keteladanan mengilhami, membangkitkan, memberdayakan, memanusiakan
Cara mempengaruhi	Menaklukan jiwa dan membangun kewibawaan melalui kekuasaan	Menenangkan jiwa dan membangun kharisma	Menenangkan jiwa, membangkitkan iman
Target kepemimpinan	Membangun jaringan kekuasaan	Membangun kebersamaan	Membangun kasih, menebar kebajikan dan penyalur rahmat Tuhan

4. Perawat

a. Pengertian Perawat

Perawat yaitu seseorang yang telah siap melalui pendidikan turun serta berperan merawat, menyembuhkan, membantu, melindungi orang cedera atau sakit, pencegahan penyakit secara sendiri atau dalam pengawasan perawat kepala. Perawat adalah tenaga medis yang memberikan pelayanan 24 jam kepada klien di rumah sakit untuk kesembuhan klien (Asri, 2017).

Menurut Damayanti (2013) perawat adalah profesi yang difokuskan pada perawatan individu, masyarakat sehingga mencapai, mempertahankan atau memulihkan kesehatan maupun kualitas hidup yang optimal serta memenuhi kebutuhan dasar klien.

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan baik didalam maupun diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Permenkes, 2010).

Menurut *International Council of Nursing* adalah seorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan untuk memberikan dan bertanggung jawab dalam pelayanan kesehatan, pencegahan penyakit dan peningkatan kesehatan.

b. Peran Perawat

Perawat memiliki peran penting bagi klien dan profesinya. Menurut Damayanti (2013) peran perawat terdiri dari :

1. Memberi Asuhan Keperawatan

Memperhatikan keadaan kebutuhan dasar klien melalui pemberian pelayanan keperawatan dari pengkajian hingga evaluasi.

2. Advokat Klien

Membantu klien memberikan informasi pelayanan dalam pengambilan persetujuan tindakan keperawatan, perawat

berperan melindungi dan mempertahankan hak-hak pasien seperti hak atas privasi, hak atas pelayanan, hak menerima ganti rugi atas kelalaian.

3. Pelindung Klien

Perawat membantu mempertahankan keamanan tindakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan atau dari efek yang tidak diinginkan.

4. Pemberi Kenyamanan

Asuhan keperawatan bukan sekedar fisik, dalam memberikan kenyamanan perawat membantu klien untuk mencapai tujuan terapeutik.

5. Edukator

Peran ini membantu klien untuk meningkatkan pengetahuan kesehatan dan tindakan yang diberikan dalam pendidikan kesehatan.

6. Koordinator

Merencanakan serta mengarahkan pelayanan kesehatan sehingga memberikan pelayanan kesehatan yang searah dan sesuai kebutuhan klien.

7. Manager Kasus

Perawat mengkoordinasi tim kesehatan lain untuk memberikan pelayanan dan mengawasi tim kesehatan lainnya.

8. Kolabolator

Perawat bekerja melalui tim kesehatan dengan upaya mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang dibutuhkan.

9. Komunikator

Keperawatan juga mencakup komunikasi dengan klien dan keluarga, dalam pemberian pelayanan keperawatan tidak mungkin dilakukan tanpa komunikasi yang jelas.

Komunikasi adalah factor penentu dalam memenuhi kebutuhan klien.

10. Pembuat Keputusan Klinis

Perawat menggunakan keahlian berfikir kritis untuk memberikan perawatan yang efektif. Perawat bekerja sama dalam pemberian pelayanan kesehatan.

11. Konsultan

Perawat sebagai tempat konsultasi dalam perencanaan dan kerjasama pemberian pelayanan kesehatan.

12. Rehabilitator

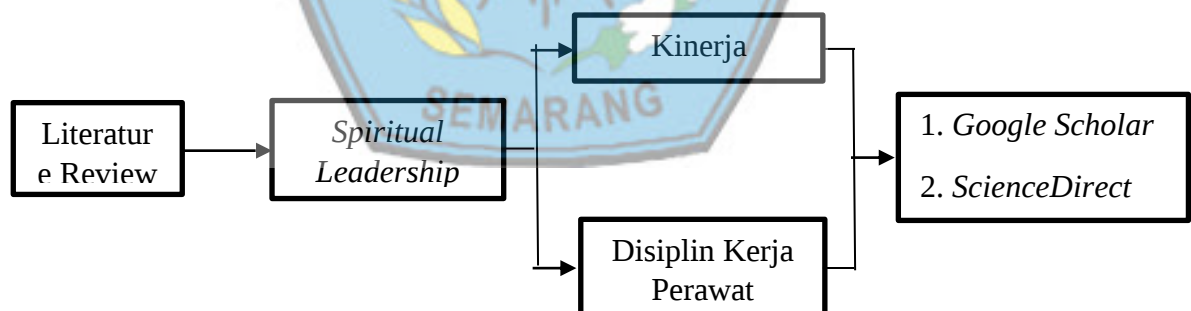
Proses dimana perawat membantu klien beradaptasi dengan keadaan yang dialami.

13. Pembaharu

Perawat berperan mengadakan perencanaan yang sistematis sesuai dengan pemberian pelayanan keperawatan.

B. Landasan Teori Literatur Review

1. Kerangka Teori



Skema 2.1 Kerangka Teori

Modifikasi Sedarmayanti (2011), Sutrisno (2010) dan Rafsanjani (2017)

2. **Sistematik *Literatur Review***

Sistematik *literature review* adalah *literature review* yang mengidentifikasi dan menilai suatu penelitian. (Kitchenham, 2010). Menurut Wagono (2015) SLR terdiri dari 3 bagian :

a. *Planning*

Research Question adalah proses pencarian dan ekstraksi literatur. Proses pencarian *literature* terdapat metode pencarian PICOC.

1. P (*Patient, population, problem*) : target dari investigasi
2. I (*Intervention, prognostic, factor, exposure*) : aspek detail atau isu yang menarik bagi peneliti
3. C (*Comparison, control*) : aspek dari investigasi dimana intervensi akan dibandingkan
4. O (*Outcome*) : efek dan hasil dari intervensi
5. C (*Context*) : setting dan lingkungan dari investigasi

b. *Conducting*

Conducting adalah tahapan yang berisi pelaksanaan dari sistematik *literature review*, dengan penentuan *keyword* pencarian literatur yang basisnya dari PICOC yang telah ditentukan. Pemahaman terhadap sinonim dan alternatif pengganti kata akan menentukan ketepatan pencarian literatur. Kemudian penentuan sumber (*digital library*) dari pencarian *literature*. Selanjutnya memilih *literature* yang sesuai dengan membuat kriteria pemilihan dan penolakan suatu literatur. setelah mendapatkan literatur, langkah berikutnya adalah melakukan sintesis dari literatur yang dipilih untuk ditelaah dan mengevaluasi berbagai hasil penelitian dari beberapa *literature*.

c. *Reporting*

Reporting adalah tahap penulisan hasil sistematik *literature review*.. Struktur penulisan terdiri dari 3 bagian besar, yaitu: Pendahuluan, Utama dan Kesimpulan. Pendahuluan berisi latar

belakang dan landasan mengapa sistematik literature review harus dilakukan. Utama berisi hasil analisis dan sintesis temuan. Sedangkan kesimpulan berisi rangkuman dari temuan yang didapatkan.

