

# HUBUNGAN NILAI SPIRITUAL DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH BABAT

Asyifa Aulia Zahro\* Suratmi\*\*M. Bakri PDA\*\*\*

## ABSTRAK

Spiritual value is something that can increase performance and motivation. This is become confidence that good spiritual values can be increase motivation of nurse. So this is can be strength and healing from nurses to their patients. This study is aim to know the correlation of spiritual values with nurse motivation at Muhammadiyah Babat Hospital.

This design used to *analytical correlational* with *cross sectional* method. The sampling method used simple random sampling with sample of 30 nurse. The population is implementing nurses working in Muhammadiyah Babat Hospital with a population of 33 people.

This study found that some of the 15 nurses (50.0%) at Muhammadiyah Babat Hospital had spiritual value enough, a small percentage of nurses 7 (23.3%) had less spiritual value and almost half of the nurses 8 (26.7) had values spiritual good. Based on this study was found more than 16 nurses (53.3%) had good motivation, a small proportion of nurses 3 (10.0%) had less motivation and almost 11 nurses (36.7) had sufficient motivation. The analysis statistic test used Spearman Rank have p value = 0.042 where  $p < 0.05$ , showed that there is a correlation of spiritual values with nuse motivation. Based on these results it is hoped that spiritual value is always instilled in nurses as a form of work motivation. So that the quality of services provided to patients will feel comfortable when nurses provide care.

Keywords: *Spiritual Value, Motivation of Nurse*

### 1. Pendahuluan

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang menyebabkan rangsangan, arahan, dan kegigihan terhadap kegiatan yang dilakukan secara sukarela untuk sebuah tujuan. Motivasi berawal dari ketidakpuasan fisik dan psikologis atau kebutuhan yang dapat menggerakkan perilaku individu untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi yang tinggi menghasilkan kinerja yang baik dan memberikandampak bagi seorang perawat dalam melakukan tindakan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang rendah menghasilkan kinerja yang rendah (Nursalam, 2015).

Untuk dapat mencapai suatu tujuan maka diperlukan unsur-unsur sumber daya yang terlibat didalamnya seperti manusia, metode, lingkungan, peralatan dan dana. Sama halnya dengan motivasi, yang merupakan faktor utama individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil yang

optimal. Motivasi kerja setiap orang pada dasarnya berbeda-beda Contoh motivasi yang rendah yaitu perawat yang terlambat pada saat bekerja, memberikan pelayanan yang kurang memuaskan pada pasien karena gaji tidak sesuai dengan yang diharapkan, perawat tidak nyaman dengan fasilitas yang ada karena fasilitas yang kurang memadai (Nursalam, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Titis (2014) di ruang rawat penyakit dalam RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta menunjukkan bahwa motivasi kerja responden terbanyak adalah dalam kategori cukup yaitu 23 orang dan dua lainnya dalam kategori kurang. Penelitian yang dilakukan oleh Ristianingsih dkk (2014) di ruang ICU PKU Muhammadiyah Gombong juga menunjukkan gambaran motivasi perawat dalam pelaksanaan tindakan keperawatan spiritual adalah motivasi baik sebanyak 1 responden motivasi cukup sebanyak 7 responden dan motivasi kurang sebanyak 4 responden.

Berdasarkan hasil survey awal yang peneliti lakukan pada bulan Januari 2020 di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat didapatkan data seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat sebanyak 54 perawat. Dan survey awal yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat didapatkan hasil bahwa 7 perawat mempunyai motivasi dalam bekerja dan 13 perawat kurang termotivasi dalam bekerja.

Motivasi Menurut Teori Maslow dalam jurnal penelitian Sunandar,dkk (2015) kebutuhan tertinggi manusia adalah aktualisasi diri, ihsan dalam berperilaku dan pekerjaan dalam pandangan Islam dapat memberikan kenyamanan hati karena adanya nilai yang selalu di lihat oleh Allah termasuk didalamnya bukti penghambaan diri kepada penciptanya sehingga nilai spiritual yang tinggi akan berupaya melakukan kinerja yang baik, karena memiliki konsep ihsan dalam dirinya.

Faktor penyebab kepuasan (faktor yang memotivasi) yang sifatnya intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, isi pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan, sedangkan faktor penyebab ketidakpuasan yang sifatnya ekstrinsik adalah kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan kerja dan keamanan (Nursalam, 2015).

Indonesia merupakan negara dengan mayoritas penduduk yang beragama Islam memiliki potensi yang luar biasa dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan motivasi kerja yang bersumber pada motivasi spiritual. Potensi masyarakat muslim yang menjadi sumber daya tentunya diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja secara religius. Hal ini menjadi perhatian penting bagi setiap perawat muslim untuk mengerti dan memahami tingkahlaku, kereligiusan, norma, nilai moralitas, dan hukum yang bersumber dari agama Islam sebagai dasar motivasi spiritualnya dalam bekerja (Narjono, 2013).

Maslow mengakui bahwa untuk mencapai aktualisasi diri sebagai tingkatan motivasi yang paling tinggi adalah dengan cara memberikan kepuasan terhadap empat kebutuhan yang berada pada tingkatan yang ada di bawahnya. Pada

kondisi ini manusia merasakan adanya pengalaman keagamaan yang sangat dalam. Tingkatan ini adalah bagian dari kesempurnaan manusia. Oleh karenanya, Maslow membagi motivasi menjadi motivasi primer dan motivasi spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang pemenuhannya tergantung pada individu yang menjalaninya. Kebutuhan spiritual seseorang menjadi hal yang penting yang berpengaruh pada psikis seseorang dalam bekerja, di mana secara signifikan akan berpengaruh dengan peningkatan kinerjanya (Narjono, 2013).

Selain memotivasi kinerja perawat, nilai spiritual ini juga menjadi sumber kekuatan dan penyembuhan bagi pasien. Nilai dan keyakinan agama tidak dapat dengan mudah dievaluasi. Walaupun demikian pengaruh keyakinan tersebut dapat di amati oleh tenaga kesehatan. Dengan mengetahui bahwa individu cenderung dapat menahan distress fisik yang luar biasa karena mempunyai keyakinan yang kuat (Hidayat, 2009).

Max Weber dalam penelitiannya mengatakan bahwa agama ternyata mampu membangun dan meningkatkan kekuatan kerja serta motivasi menuju pada kenyataan yang riil. Pandangan agama Islam diyakini mempunyai ajaran yang sempurna. Di mana dalam agama Islam diajarkan tentang nilai-nilai moral spiritual yang bermanfaat bagi pemeluknya. Pesan – pesan Islam dapat mengantarkan seorang muslim untuk memiliki pandangan yang positif dan produktif dalam bekerja (Narjono, 2013).

Al-Qur'an menanamkan kesadaran kepada setiap manusia bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita saat bekerja kepada Allah SWT, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT. Kesadaran spiritual semacam ini yang bisa memotivasi setiap karyawan untuk bekerja lebih optimal (Narjono, 2013).

## 1. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain analitik korelasional. Penelitian korelasional bertujuan mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel (Nursalam, 2016).

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari 2020.

Responden penelitian adalah perawat di rawat inap, IGD, dan poli dengan jumlah sebanyak 30 perawat yang diambil dengan metode *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah 2 lembar kuisioner dengan sebanyak 10 pertanyaan motivasi dan 20 pertanyaan nilai spiritual. Analisis data menggunakan uji *Spearman*.

## 2. Hasil Penelitian

### a. Karakteristik Responden

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Umur Perawat di RS Muhammadiyah Babat pada bulan Maret 2020.**

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1	26-30 tahun	9	30,0%
2	31-35 tahun	12	40,0%
3	36-40 tahun	6	20,0%
4	41-45 tahun	3	10,0%
Jumlah		30	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 perawat didapatkan bahwa hampir sebagian perawat berumur 31-35 tahun yaitu sebanyak 12 (40,0%), dan sebagian kecil perawat berumur 41-45 tahun yaitu sebanyak 3 (10,0%).

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Pendidikan Perawat di RS Muhammadiyah Babat pada bulan Maret 2020.**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	S-1 Keperawatan /Ners	10	33,3%
2	Diploma III	20	66,7%
Jumlah		30	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 perawat didapatkan bahwa lebih dari sebagian perawat berjumlah 20 (66,7%) memiliki pendidikan terakhir Diploma 3 dan hampir sebagian perawat berjumlah 10 (33,3%) pendidikan terakhir S-1 Keperawatan/Ners.

### b. Data Khusus

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Spiritual Perawat di RS Muhammadiyah Babat pada bulan Maret 2020.**

No	Spiritual	Frekuensi	Presentase
1	Spiritual kurang	7	23,3%
2	Spiritual cukup	15	50,0%
3	Spiritual baik	8	26,7%
Jumlah		30	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 perawat didapatkan hasil sebagian perawat 15 (50,0%) di RS Muhammadiyah Babat mempunyai nilai spiritual yang cukup dan sebagian kecil perawat 7 (23,3%) mempunyai nilai spiritual yang kurang.

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat di RS Muhammadiyah Babat pada bulan Maret 2020.**

No	Motivasi	Frekuensi	Presentase
1	Motivasi kurang	3	10,0%
2	Motivasi cukup	11	36,7%
3	Motivasi baik	16	53,3%
Jumlah		30	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 perawat didapatkan bahwa lebih dari sebagian perawat 16 (53,3%) di RS Muhammadiyah Babat mempunyai motivasi yang baik dan sebagian kecil perawat 3 (10,0%) mempunyai motivasi yang kurang.

**Tabel 4.5 Hubungan Nilai Spiritual Dengan Motivasi Kerja Perawat di RS Muhammadiyah Babat pada bulan Maret 2020.**

No	Motivasi	Spiritual						Jumlah	
		Spiritual kurang		Spiritual cukup		Spiritual baik		Σ	%
		Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	Motivasi kurang	0	0	1	33,3	2	66,6	3	100
2	Motivasi cukup	2	18,1	5	45,4	4	36,3	1	100
3	Motivasi baik	5	31,2	9	56,2	2	12,5	1	100
Jumlah		7	23,3	1	50	8	26,6	3	100
			3	5				0	

Asymp.sig (2-sided) = 0,042

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 perawat didapatkan hasil sebagian 15 (50%) perawat memiliki spiritual cukup dan hampir sebagian 1 (33,3%) perawat memiliki motivasi kurang. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan Spearman Rank didapatkan nilai  $p=0,042$  di mana  $p<0,05$ . Maka  $H_1$  diterima, artinya ada hubungan nilai spiritual dengan motivasi kerja perawat di Rumah sakit Muhammadiyah Babat.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Nilai spiritual perawat dalam bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa sebagian perawat sebanyak 15 orang (50,0%) di RS Muhammadiyah Babat mempunyai nilai spiritual yang cukup dilihat dari hasil kuesioner yang banyak memberikan jawaban sangat setuju dalam mengucapkan doa ketika sebelum dan sesudah melakukan sesuatu, ibadah tepat waktu serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan sebagian kecil perawat sebanyak 7 orang (23,3%) mempunyai nilai spiritual yang kurang dilihat dari hasil kuesioner yang memberikan jawaban tidak setuju dalam memberikan perawatan pasien dengan tulus tanpa gaji dan hampir sebagian perawat sebanyak 8 orang (26,7%) mempunyai nilai spiritual yang baik dengan kuesioner yang telah diisi dengan sangat

setuju dalam memiliki keyakinan bahwa bekerja sebagai sarana ibadah, ikhlas dalam membantu pasien, ibadah tepat waktu, memberikan salam, serta bekerja sebagai perawat merupakan panggilan jiwa.

Mulyono (2011) menjelaskan bahwa seseorang atau individu yang mempunyai nilai spiritual yang sangat baik dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap pelayanan kesehatan khususnya perawat hal ini terjadi karena pengalaman positif dari kualitas nilai spiritual yang dirasakan menumpah ke lingkungannya.

Seseorang yang memiliki nilai spiritual tinggi akan memiliki kecenderungan untuk tidak menyakiti orang lain, menjaga lingkungan mereka dengan penuh cinta, dan selalu mempunyai rasa semangat untuk melakukan sesuatu. Nilai spiritual yang tinggi dapat membantu seseorang untuk menentukan langkah dengan baik, akan lebih memaknai hidup, dapat mengambil hikmah dari pengalaman hidupnya, serta selalu berintrospeksi diri (Wardhani dan wahyuningsih, 2011).

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tamami (2011) nilai spiritual merupakan bagian esensial dari keseluruhan kesehatan dan kesejahteraan seseorang. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Leeuwen dkk (2013) nilai spiritual tidak selalu berkaitan dengan agama tetapi agama adalah dianggap sebagai bentuk spesifik dari nilai spritual, sedangkan dalam keperawatan diartikan bahwa nilai spiritual berakar pada pengalaman beragama dan hubungan dengan tuhan.

Sebagian perawat menunjukkan hasil bahwa nilai spiritual yang didapatkan yaitu cukup hal tersebut dibuktikan dengan hasil nilai kuesioner sebesar 50% Nilai spiritual perawat tersebut meliputi keyakinan dalam diri perawat bahwa setiap pekerjaan yang dilakukannya didasarkan sebagai sarana ibadah. Untuk mencapai Maksud dan tujuannya, Muhammadiyah melaksanakan dakwah amar ma'ruf nahi mungkar dan tajdid yang diwujudkan dalam usaha di segala bidang kehidupan. Menjadi karyawan amal usaha Muhammadiyah dalam pelaksanaannya diharapkan karyawan mempunyai sifat (1) berakidah murni yaitu memiliki sikap, jiwa, dan praktik bertauhid kepada Allah, (2) berpaham islam yang berkemajuan, (3) ikhlas, jujur dan amanah,

(4) cerdas berilmu, (5) bijaksana, etos bekerja, disiplin, dan produktif, (5) adil, berjiwa al- ma'un, gemar beramal, berorganisasi dan bekerja sama sebagai bentuk pengabdian kepada Allah dan berbuat kebajikan terhadap sesama sehingga dalam melayani pasien tidak semata mata hanya berupa pelayanan fisik saja tetapi juga menggunakan pendekatan secara spiritual sehingga pasien juga akan menemukan kenyamanan dalam pelayanan karena nilai spiritual yang ikut disertakan dalam setiap tindakan pelayanan.

Nilai dasar dalam bidang kesehatan dan gerakan sosial Muhammadiyah merujuk pada Al quran dan Hadist serta mengamalkannya dengan bukti nyata ditengah masyarakat sebagai sebuah langkah dalam melakukan dakwah bil-hal (dengan perbuatan) atau bukti nyata dengan mengadakan bakti sosial dalam pelayanan kesehatan seperti pengobatan gratis untuk masyarakat luas dan khitan gratis yang telah dilakukan oleh RS Muhammadiyah Babat. Perawat RS Muhammadiyah Babat mengedepankan perilaku yang nyata yang sudah dicantumkan oleh nabi Muhammad SAW yang telah diketahui dari kuesioner yang sudah diisi.

Bentuk dakwah organisasi Muhammadiyah menjadikan sektor kesehatan sebagai sarana ibadah dan dakwah melalui amal usaha. Selalu berdoa sebelum dan sesudah melakukan tindakan, bekerja dengan sebaik-baiknya, dan menjalankan ibadah tepat waktu meskipun saat bekerja. Nilai spiritual perlu untuk menjalani kehidupan dalam lingkup pribadi, keluarga, bermasyarakat, berorganisasi, mengelola amal usaha, berbisnis, mengembangkan profesi, berbangsa dan bernegara, melestarikan lingkungan, mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan mengembangkan seni dan budaya yang menunjukkan perilaku uswah hasanah (teladan yang baik).

Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain latar belakang etnik dan budaya, pengalaman waktu bekerja, kegiatan keagamaan. Semakin lama waktu bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dicapai dan lebih memaknai tentang hidup dengan rasa syukur. Hampir sebagian perawat menunjukkan nilai spiritual yang didapatkan yaitu baik hal

tersebut dapat dibuktikan dengan hasil nilai kuesioner sebesar 26,7%. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain keluarga, kegiatan keagamaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta latar belakang etnik dan budaya.

Dengan melakukan kegiatan keagamaan yang baik dan mempunyai ilmu keagamaan yang tinggi maka akan menimbulkan perilaku dalam hidup yang baik salah satunya mengikutsertakan pekerjaan dengan nilai spiritual yang ada dalam diri, rasa tanggung jawab pun tidak semata hanya kewajiban sebagai perawat tetapi juga bertanggung jawab kepada Allah SWT. Selain itu sebagian kecil perawat mempunyai nilai spiritual yang kurang hal tersebut dibuktikan dengan hasil nilai kuesioner sebesar 23,3 %. Hal tersebut dikarenakan faktor banyaknya pasien yang harus diberikan pelayanan dan belum bisa beradaptasi karena perawat tersebut masih baru dalam bekerja di rs muhammadiyah babat.

#### **4.2.2 Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat**

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa lebih dari sebagian perawat sebanyak 16 orang (53,3%) di RS Muhammadiyah Babat mempunyai motivasi yang baik dan sebagian kecil perawat sebanyak 3 orang (10,0%) mempunyai motivasi yang kurang dan hampir sebagian perawat sebanyak 11 orang (36,7) mempunyai motivasi yang cukup.

Motivasi kerja yang tinggi menjadikan perawat mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien sehingga pasien merasa puas dengan pelayanan yang diberikan, perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja perawat agar tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan rumah sakit kedepan, terdapat hubungan yang kuat antara mitivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan baik kinerja yang dihasilkan (Mudayana, 2010).

Lebih dari sebagian perawat menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja yang didapatkan yaitu baik hal tersebut dibuktikan dengan hasil nilai kuesioner

sebesar 53,3 % Motivasi bekerja tersebut meliputi motivasi dalam kreatifitas, berprestasi, ingin maju, diterima orang lain ditempat kerja, ikut serta dalam kegiatan yang diadakan ditempat kerja, dihormati, bertanggung jawab, dan memaksimalkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.

Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sarana dan prasarana, lingkungan sosial dan komunikasi, harapan, kebutuhan, dan kepribadian. Memiliki kepribadian yang sudah mendasar dalam diri perawat mempengaruhi semangat dalam memotivasi diri sendiri dalam bekerja dan memiliki lingkungan yang baik dan komunikasi antar teman sejawat juga menambah perawat akan termotivasi dalam bekerja. Hampir setengah perawat menunjukkan motivasi kerja yang didapatkan yaitu cukup hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil nilai kuesioner sebesar 36,7%.

Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain harapan atau kebutuhan, keyakinan, dan status gizi atau nutrisi. Pada setiap perawat akan mempunyai harapan dalam setiap hal yang telah dilakukan atau belum dalam bekerja, hal itu akan mendorong perawat dalam bekerja dengan baik, dan mendapatkan hasil untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya maka semakin tinggi motivasinya dalam bekerja. selain itu sebagian kecil perawat mempunyai nilai spiritual yang kurang hal tersebut dibuktikan dengan hasil nilai kuesioner sebesar 10,0 %. hal tersebut dikarenakan faktor tata ruang yang belum baik yang akan menimbulkan ketidaknyamanan perawat dalam bekerja sehingga motivasinya juga berkurang.

#### **4.2.3 Hubungan nilai spiritual dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat**

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian perawat mempunyai nilai spiritual cukup dan motivasi kerja yang cukup. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan Spearman Rank didapatkan nilai  $p=0,042$  di mana  $p<0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada hubungan nilai spiritual dengan motivasi kerja perawat di RS Muhammadiyah Babat.

Nilai spiritual yaitu upaya pencarian, menemukan dan memelihara sesuatu yang bermakna dalam kehidupan. Upaya yang kuat akan menghadirkan dorongan yang meliputi kemauan untuk mencapai tujuan walaupun menghadapi rintangan dari luar maupun dari dalam (Rosito,2010). Menurut Aman (2013) nilai spiritual dalam pengertian secara luas merupakan hal yang berhubungan dengan spirit, sesuatu yang spiritual memiliki kebenaran yang abadi yang berhubungan dengan tujuan hidup manusia, sering dibandingkan dengan sesuatu yang bersifat duniawi dan sementara, didalamnya mungkin terdapat kepercayaan terhadap kekuatan supranatural seperti dalam agama, tetapi memiliki penekanan terhadap pengalaman pribadi.

Motivasi adalah proses psikologis yang timbul dan mengarahkan individu pada perilaku guna mencapai tujuan tertentu. Proses psikologis tersebut merupakan proses yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan tertentu (Marquis & Houston, 2010).

Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara nilai spiritual dan motivasi kerja perawat. Sesuai penelitian yang dilakukan Wulandari (2016) Nilai spiritual memiliki hubungan yang sangat erat dengan tujuan hidup karena dengan nilai spiritual yang baik maka perawat akan memiliki motivasi yang baik dalam berkerja. Untuk mencapai Maksud dan tujuannya, Muhammadiyah melaksanakan dakwah amar ma'ruf nahi munkar dan tajdid yang diwujudkan dalam usaha di segala bidang kehidupan. Menjadi karyawan amal usaha Muhammadiyah dalam pelaksanaannya diharapkan karyawan mempunyai sifat (1) berakidah murni yaitu memiliki sikap, jiwa, dan praktik bertauhid kepada Allah, (2) berpaham islam yang berkemajuan, (3) ikhlas, jujur dan amanah, (4) cerdas berilmu, (5) bijaksana, etos bekerja, disiplin, dan produktif, (5) adil, berjiwa al- ma'un, gemar beramal, berorganisasi dan bekerja sama sebagai bentuk pengabdian kepada Allah dan berbuat kebajikan terhadap sesama sehingga dalam melayani pasien tidak semata mata hanya berupa pelayanan fisik saja tetapi juga menggunakan pendekatan secara spiritual sehingga pasien juga akan menemukan kenyamanan dalam pelayanan karena nilai

spiritual yang ikut disertakan serta perawat mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja dalam setiap tindakan pelayanan.

Nilai dasar dalam bidang kesehatan dan gerakan sosial Muhammadiyah merujuk pada al quran dan hadist serta mengamalkannya dengan bukti nyata ditengah masyarakat sebagai sebuah langkah dalam melakukan dakwah bil-hal (dengan perbuatan) atau bukti nyata dengan mengadakan bakti sosial dalam pelayanan kesehatan seperti pengobatan gratis untuk masyarakat luas dan khitan gratis yang telah dilakukan oleh RS Muhammadiyah Babat. Perawat RS muhammadiyah Babat mengedepankan perilaku yang nyata yang sudah dicantumkan oleh nabi Muhammad SAW yang telah diketahui dari kuesioner yang sudah diisi.

Bentuk dakwah organisasi Muhammadiyah yang menjadikan sektor kesehatan sebagai sarana ibadah dan dakwah melalui amal usaha. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari sebagian perawat RS Muhammadiyah Babat memiliki motivasi yang baik dapat dilihat dari keikutsertaannya dalam kegiatan yang diadakan di tempat kerja, kreatifitas yang dimiliki sehingga dengan adanya motivasi, perawat dapat diterima di tempat kerja dan dihormati, serta bertanggung jawab dan memaksimalkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk memberikan pelayanan dan sebagian besar perawat memiliki nilai spiritual yang cukup dilihat dari kegiatan keagamaan seperti menjalankan ibadah tepat waktu meskipun saat bekerja, tindakan dalam pelayanan dengan berdoa sebelum dan sesudah tindakan, berkata jujur, berseragam rapi dan bersih, serta komunikasi yang baik dengan rekan kerja dapat membuat kenyamanan dalam bekerja sehingga tercapainya kerja yang sebaik-baiknya.

RS Muhammdiyah Babat merupakan amal usaha Muhammadiyah dibidang kesehatan yang didirikan oleh organisasi islam Muhammadiyah yang bertujuan untuk rahmatan lil alamin tidak memandang siapapun apakah itu bergama islam atau non islam dan apakah itu orang mampu maupun tidak mampu, sehingga ketika RS Muhammadiyah melayani pasien kemudian sehat harus penuh tawakal dan apabila pasien meninggal husnul khotimah untuk menghadapi berbagai tantangan, amal usaha

Muhammadiyah selalu unggul dan islami, bukti keunggulannya dilihat dari nilai-nilai akhlak nur karimah.

Upaya untuk tercapainya tujuan dalam memberikan pelayanan kepada pasien dapat dinilai dari motivasi kerja perawat. Mengenai tingkat hubungan hal tersebut dikarenakan setiap perawat pasti mempunyai nilai spiritual dalam dirinya sehingga hal itu akan memotivasi dirinya dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan visi misi yang sudah ada di RS Muhammadiyah Babat yaitu menciptakan nuansa islami dilingkungan RS Muhammadiyah Babat, memberikan pelayanan kesehatan yang prima kepada pasien dan keluarga, dan meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan, sarana, sumber daya insani dengan didukung oleh sistem manajemen yang profesional. Apabila dalam diri perawat tersebut memiliki nilai spiritual yang kurang maka motivasi kerja perawat mungkin dapat dipengaruhi oleh hal lain diantaranya gaji yang diterima, keinginan untuk suatu posisi, kekuasaan, pengakuan, dan prestasi.

### **3. Kesimpulan dan Saran**

#### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan serta tujuan dari penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Sebagian perawat di RS Muhammadiyah Babat mempunyai nilai spiritual yang cukup.
- 2) Lebih dari sebagian perawat di RS Muhammadiyah Babat mempunyai motivasi yang baik.
- 3) Ada hubungan Nilai Spiritual dengan Motivasi Kerja Perawat di RS Muhammadiyah Babat.

#### **b. Saran**

##### **1) Bagi Akademik**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya tentang nilai spiritual dan motivasi kerja sehingga dapat dimungkinkan dilakukan penelitian tentang manajemen di RS Muhammadiyah Babat. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembanding bagi dunia ilmu pengetahuan dalam

memperkaya informasi dan dapat dikembangkan penelitian lanjutan dengan variabel dependen yang lebih luas lagi.

2) Bagi Profesi

Diharapkan perawat memiliki motivasi saat bekerja terutama dalam memberikan pelayanan. Disamping itu seorang perawat juga perlu menerapkan nilai-nilai spiritual sehingga apa yang dikerjakan dan dilakukan sesuai dengan ajaran agama dan keyakinannya.

3) Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas area penelitiannya dengan menggunakan sampel yang lebih besar, mengganti atau menambah variabel atau instrumen lain mendapatkan data yang lebih akurat.

#### 4. Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. (2017). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hidayat, A. (2014). *Metodelogi penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 4*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Oktavia, Wulandari. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Buletin Bisnis dan Manajemen.
- Ristianingsih, D., Septiwi, C., & I, Y. (2014). *Gambaran Motivasi dan tindakan Keperawatan Dalam Pemenuhan Kebutuhan Spiritual Pasien Dirunag ICU PKU Muhammadiyah Gombong. Ilmiah Kesehatan Keperawatan*.
- Ahmad Mudayana, 2010, *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. KES MAS ISSN : 1978-0575*
- Wardhani. DR., Wahyuningsih, H (2010). *Hubungan antara Spiritualitas dengan Agresifitas pada Remaja*. Yogyakarta : Univeristas Islam Indonesia.
- Leeuwen, dkk (2010). *The Effectiveness of an educational Programme for Nursing Students on Developing Competence in the Privision of Spiritual Care*. Vol. 17 : 2768-2781.
- Kaur, D., M, S., & N, K. (2015). *Impact of Emosional Intelligene and Spiritual Intelligene On The Caring Behavior Of Nurse. A Dimension-level Exploratory Study, Among Public Hospital In Malaysia*.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 4*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ristianingsih, D., Septiwi, C., & I, Y. (2014). *Gambaran Motivasi dan tindakan Keperawatan Dalam Pemenuhan Kebutuhan Spiritual Pasien Dirunag ICU PKU Muhammadiyah Gombong. Ilmiah Kesehatan Keperawatan*.
- Sugiyono. (2009). *Metodelogi Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Widi, N. (2016). *Lows Of Spiritual*. Jakarta: Bhuana Ilmu Popular.