

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan komponen penting dalam organisasi sosial dan kesehatan yang memiliki misi untuk menyediakan layanan yang menyeluruh (komprehensif), serta menangani pengobatan penyakit (kuratif) dan upaya pencegahan penyakit (prevention) bagi masyarakat. Rumah sakit juga berfungsi sebagai pusat pelatihan bagi para profesional kesehatan dan sebagai lokasi untuk penelitian medis.¹ Menurut Permenkes nomor 30 tahun 2019 Rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menawarkan layanan kesehatan secara komprehensif untuk individu, meliputi pelayanan rawat inap, rawat jalan, serta penanganan keadaan darurat.² Seiring tugas dan fungsi rumah sakit sebagaimana diatur dalam dalam permenkes, penting bagi rumah sakit tidak hanya harus menyediakan layanan kesehatan yang maksimal, tetapi juga memperhatikan kepuasan kerja tenaga kesehatan demi menjaga kualitas layanan dan keberlangsungan rumah sakit.

Kondisi terkini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam dunia kerja , terutama dalam lingkungan rumah sakit yang memiliki tuntutan kerja yang sangat tinggi. Kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat stres, serta mendorong

¹ Suparyanto dan Rosad, “Manajemen Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Batara Siang Kabupate Pangkep,” *Suparyanto Dan Rosad* 5, no. 3 (2020): 248–53.

² Kementerian Kesehatan RI, “Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Perizinan Rumah Sakit,” *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia* Nomor 65, no. 879 (2019): 2004–6.

kinerja yang lebih optimal bagi tenaga kesehatan.³ Namun, untuk mencapai kepuasan kerja bagi karyawan, perlu adanya faktor-faktor yang memungkinkan setiap individu merasakan kepuasan dalam bekerja di perusahaan atau organisasi tempat mereka tempati. Menurut Luthans, ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, di antaranya adalah sifat pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, serta kondisi kerja yang mencakup ruang lingkup dan penataan dekorasi di tempat kerja.⁴ Berdasarkan faktor tersebut bahwa kepuasan kerja tidak muncul secara kebetulan, melainkan merupakan hasil dari penilaian individu terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaan yang mereka jalani dalam suatu organisasi. Secara esensial, kepuasan kerja mencerminkan pandangan seseorang mengenai tugas dan tanggung jawab yang diemban, serta mencakup cara berpikir dan tindakan yang diambil dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini menjadi faktor utama yang mempengaruhi bagaimana seseorang memandang, merasakan, dan berinteraksi dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga berperan penting dalam menentukan motivasi dan kinerja di tempat kerja. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan peningkatan produktivitas, penurunan tingkat stres, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Terdapat lima dimensi kepuasan kerja yaitu, gaji,

³ Islam Sumatera Utara et al., "Relationship Between Job Stress And Job Satisfaction With The Performance Of Paramedics At Bandung General Hospital" 24, no. 1 (2025): 41–48.

⁴ Murat Ceven, A. Bayhan Sayinti, and Hasan Dincer, "IP Header Reduction for APCO Project-25 Data Links" 1, no. 3 (2009): 724–27, <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>.

pekerjaan sendiri, promosi, pengawasan, dan kondisi kerja.⁵ Kelima dimensi tersebut menjadi tolak ukur penting dalam menilai tingkat kepuasan kerja seseorang di lingkungan organisasi, termasuk rumah sakit.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan rumah sakit, penting bagi manajemen untuk memahami dan mengevaluasi setiap dimensi kepuasan kerja yang telah diidentifikasi. Langkah-langkah strategis harus diambil untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti memberikan gaji yang kompetitif, menyediakan kesempatan untuk pengembangan dan promosi, serta menciptakan hubungan yang baik antar rekan kerja. Selain itu, pengawasan yang efektif dan perhatian terhadap kondisi kerja, termasuk ruang fisik dan suasana kerja, juga sangat mempengaruhi kepuasan tenaga kesehatan. Dengan mengimplementasikan kebijakan dan tindakan yang berfokus pada peningkatan faktor-faktor tersebut, rumah sakit tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan, tetapi juga mendukung keberhasilan operasional dari keseluruhan institusi, sehingga berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.⁶ Selain itu, pendekatan non-struktural seperti aspek spiritual juga perlu mendapat perhatian, karena dapat memberikan dampak positif terhadap kondisi psikologis tenaga kesehatan dalam menjalani tugasnya.

⁵ Issam Ghazzawi et al., "Job Satisfaction Antecedents and Consequences: A New Conceptual Framework and Research Agenda," *Business* 11, no. 1969 (2008): 1–10, <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1612838811&Fmt=7&clientId=47023&RQT=309&VName=PQD>.

⁶ Fabrella Mahbubillah, Binta Rifa, and Inge Dhamanti, "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit : Literature Review" 6 (2025): 897–906.

Di sisi lain, konsep spiritualitas islami dapat berperan sebagai salah satu faktor yang berpotensi meningkatkan kesejahteraan mental tenaga kesehatan. Menurut kamil sebagaimana dikutip dalam Eka Pariyanti dan Rinnanik menyebutkan bahwa bahwa spiritualitas Islam merupakan aktivitas yang dilakukan oleh umat Islam di berbagai lokasi dan dalam setiap waktu di dalam organisasi, pelaksanaannya harus sesuai dengan ajaran serta prinsip-prinsip Islam. Hal ini mencakup usaha yang berkelanjutan untuk memperoleh keridhaan Allah dan mendapatkan bimbingannya.⁷ Dapat dipahami bahwa spiritualitas islam merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh umat Islam di berbagai tempat dan waktu, baik secara individual maupun dalam konteks organisasi, yang selalu dilaksanakan sesuai dengan ajaran dan prinsip-prinsip Islam. Aktivitas ini bertujuan untuk menguatkan hubungan dengan Allah melalui keyakinan, ibadah, dan penerapan nilai-nilai etika. Dalam lingkungan organisasi, spiritualitas ini berpotensi memperkuat solidaritas antar anggota, meningkatkan motivasi, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Dengan landasan spiritual yang kuat, anggota organisasi, termasuk tenaga kesehatan, dapat lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan, sambil terus berupaya mendapatkan keridhaan dan bimbingan Allah. Penanaman nilai-nilai spiritualitas Islam tidak hanya

⁷ Eka Pariyanti, "Mengurangi Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja Melalui Spiritual Islami Dan Kepuasan Kerja Karyawan," *Jbe* 27, no. 2 (2020): 179–90, [https://www.unisbank.ac.id/ojs](https://www.unisbank.ac.id/ojs;);

meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional individu, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.⁸

Spiritualitas islami merujuk pada prinsip-prinsip spiritual yang terdapat dalam ajaran Islam, yang mencakup keyakinan, praktik ibadah, dan hubungan dengan Tuhan, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian ketenangan jiwa dan peningkatan makna dalam konteks pekerjaan. Ketika tenaga kesehatan memiliki keterikatan spiritual yang mendalam, mereka cenderung lebih mampu mengatasi tekanan yang terkait dengan pekerjaan dan mempertahankan motivasi dalam menjalankan tugas mereka. Menurut Martalina Limbong menyatakan bahwa Individu yang memiliki spiritualitas dan menerapkannya dalam pekerjaan akan merasa puas dalam pekerjaannya dan individu yang memiliki spiritualitas tinggi merasa diri mereka mempunyai keterampilan sosial yang lebih baik. Rasa percaya tersebut mungkin berkontribusi pada perilaku prososial yang lebih baik, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.⁹ Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh pandu et al, spiritualitas memberikan moderasi negatif, yang artinya bahwa spritualitas mengurangi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.¹⁰ Semakin tinggi tingkat spiritualitas seorang dokter, motivasi kerja mereka tidak hanya berfokus pada kepuasan kerja semata, tetapi berorientasi

⁸ Dini Permana Sari, *Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam: Uji Model Dengan Spiritualitas Sebagai Mediator, Cinta Buku Media*, 2021, <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/65855>.

⁹ Martalina Limbong, "Penerapan Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja," *PROSIDING STT Sumatera Utara* 1, no. 1 (2021): 231–40, <http://stt-su.ac.id/e-journal/index.php/prosiding/article/view/71>.

¹⁰ Pandu Prashanantyo et al., "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Yang Dimoderasi Oleh Spiritualitas," *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* 11, no. 3 (2023): 298–306, <https://doi.org/10.14710/jmki.11.3.2023.298-306>.

pada panggilan pengabdian. Dokter dengan spiritualitas yang tinggi bekerja tidak hanya untuk mencapai kepuasan pribadi atau profesionalisme, melainkan lebih pada nilai-nilai pengabdian untuk membantu dan menyelamatkan orang lain. Hal ini menegaskan bahwa dalam konteks ini, kepuasan kerja tidak lagi menjadi faktor utama yang mendorong kinerja, melainkan dorongan spiritualitas yang mengarahkan mereka dalam melaksanakan tugas kemanusiaan.¹¹ Nilai spiritual yang mendorong kepedulian terhadap sesama juga selaras dengan perhatian terhadap keberlanjutan lingkungan dalam konteks pelayanan kesehatan. Integrasi nilai-nilai spritualitas islam tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga kesehatan, tetapi juga berperan penting dalam menjaga stabilitas kesehatan mental mereka. Praktik keagamaan seperti zikir dan ibadah lainnya terbukti efektif dalam mengurangi stres dan kecemasan, serta memperkuat ketahanan psikologis individu.¹²

Kesehatan mental memiliki peran yang signifikan dan strategis dalam membangun budaya organisasi yang efektif dan efisien. Dalam perspektif psikologi, kesehatan mental dapat didefinisikan dalam dua pola: pertama, pola negatif yang melihat kesehatan mental sebagai kondisi di mana individu terhindar dari gangguan neurosis dan masalah psikologis; kedua, pola positif yang mendefinisikan kesehatan mental sebagai kemampuan individu untuk

¹¹ Faizatul Ummah, Fara Nurdiana, and Asyifa Aulia Zahro, "Hubungan Nilai Spiritual Dengan Motivasi Kerja," no. x (2020): 1–8.

¹² Awang Saputra et al., "Islamic Religiosity Guidance Approaches on Mental Health Disorder," *Muhammadiyah International Public Health and Medicine Proceeding* 3, no. 1 (2023): 69–78, <https://doi.org/10.61811/miphmp.v3i1.365>.

melakukan penyesuaian diri, baik terhadap dirinya sendiri maupun lingkungan sosialnya.¹³

Kesehatan mental seorang karyawan sangat mempengaruhi aktivitas harian dan kinerja mereka, terutama di lingkungan rumah sakit. Berbagai faktor seperti tekanan dari keluarga pasien, beban administrasi yang tinggi, dan jadwal shift kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan mental. Ketika mengalami kelelahan mental, keberadaan tempat yang tenang seperti taman atau area dengan desain hijau menjadi penting untuk meredakan ketegangan pikiran dan berkontribusi pada pemulihan kesehatan mental karyawan.¹⁴

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arosuka, yang berlokasi di Solok, merupakan institusi pelayanan kesehatan yang berfokus pada penyediaan beragam layanan medis dan perawatan bagi masyarakat. Dikenal dengan reputasi pelayanannya yang baik di kabupaten Solok, RSUD Arosuka berkomitmen untuk terus memberikan pelayanan kesehatan berkualitas kepada seluruh pasien. Saat ini, rumah sakit ini didukung oleh 447 karyawan, yang berperan dalam menjalankan operasional dan meningkatkan layanan kesehatan.

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan RSUD Arosuka Solok per januari 2024

Karyawan	Karyawan	Dokter	THL(Tenaga Harian	THL(Tenaga
----------	----------	--------	--------------------	-------------

¹³ Rahmat Aziz, "Aplikasi Model RASCH Dalam Pengujian Alat Ukur Kesehatan Mental Di Tempat Kerja," *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam* 12, no. 2 (2015): 29, <https://doi.org/10.18860/psi.v12i2.6402>.

¹⁴ Katja Marquardt, "Green Hospital," *Pflegezeitschrift* 73, no. 12 (2020): 22–25, <https://doi.org/10.1007/s41906-020-0945-y>.

PNS medis	PNS non medis	Kontrak	Lepas) medis	Harian Lepas) non medis
176 orang	16 orang	15 orang	137	103 orang
Jumlah keseluruhan				447 orang

Sumber data: RSUD Arosuka

Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang dilakukan ke beberapa anggota staff di Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Solok peneliti mengamati dan diperoleh informasi bahwa banyak karyawan merasa nilai-nilai spiritual Islam membantu mereka menghadapi tekanan kerja. Mereka menganggap pekerjaan di rumah sakit sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada masyarakat, yang membuat mereka lebih sabar, ikhlas, dan bersyukur dalam menjalankan tugas, seperti membaca doa sebelum bekerja menjadi cara untuk mendapatkan ketenangan batin. Namun, penerapan *islamic spirituality* di lingkungan kerja rumah sakit masih juga menghadapi kendala. Beberapa tenaga medis masih Kesulitan meluangkan waktu beribadah secara teratur di tengah jadwal kerja yang padat dan tidak menentu, terutama bagi yang bertugas di unit pelayanan intensif seperti IGD atau ruang rawat inap. Selain itu, terdapat juga perbedaan pemahaman dan kesadaran pekerja mengenai pentingnya mengintegrasikan nilai-nilai spiritualitas dalam pekerjaan. Sebagian tenaga medis masih memisahkan antara urusan pekerjaan dan aspek spiritual, sehingga pelaksanaan *islamic spirituality* di tempat kerja belum sepenuhnya menyatu.

Sedangkan kepuasan kerja terungkap bahwa sebagian tenaga medis merasa bangga dan puas bekerja di rumah sakit, faktor seperti rasa memiliki terhadap institusi, hubungan yang baik dan akrab antar rekan kerja dan membantu pasien untuk sembuh menjadi sumber kepuasan tersendiri bagi beberapa tenaga medis. Namun, ada juga yang merasa kurang puas terhadap kondisi kerja yang ada. Ada yang mengeluhkan beban kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya, sistem sif yang melelahkan. Tekanan ini juga berdampak pada kesehatan mental tenaga medis. Banyak tenaga medis mengaku mengalami tekanan psikologis akibat beban kerja yang berat, jam kerja yang tidak menentu, serta tanggung jawab besar dalam menangani pasien dengan kondisi kritis. Kondisi ini berdampak pada munculnya gejala stres, kelelahan emosional, hingga perasaan cemas dan depresi ringan tenaga medis.

Penelitian ini memperkenalkan beberapa elemen baru dibandingkan dengan studi sebelumnya. Pertama, penelitian ini mengembangkan model yang berbeda dari penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Mehmet Asutay et al. yang menggunakan etika kerja islami sebagai mediasi antara Islamic spirituality dan job satisfaction. Dalam penelitian ini, peneliti mengganti mediasi tersebut menjadi kesehatan mental, yang dianggap lebih mewakili kondisi psikologi internal individu dan lebih relevan dengan konteks kesejahteraan tenaga medis secara menyeluruh. Kedua, meskipun Islamic spirituality telah banyak diteliti dalam kaitannya dengan aspek keagamaan atau kesejahteraan individu, namun penelitian yang spesifik mengkaji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada tenaga medis masih

sangat terbatas, khususnya di rumah sakit daerah seperti RSUD Arosuka Solok.

Berdasarkan latar belakang, penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui: **“Pengaruh *Islamic spirituality* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Mediasi Pada Tenaga Medis Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Solok”**.

B. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada tenaga medis di RSUD Arosuka yang berjumlah 328 orang dari total keseluruhan karyawan sebanyak 447 orang. Fokus penelitian hanya mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan tenaga medis, sementara karyawan di bagian non-medis tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini. Pembatasan ini dilakukan untuk memastikan bahwa analisis dan temuan yang diperoleh lebih spesifik dan relevan dengan kondisi tenaga medis yang menjadi objek penelitian.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi, penelitian ini akan berfokus pada pertanyaan utama:

1. Apakah terdapat pengaruh *Islamic spirituality* terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka?
2. Apakah terdapat pengaruh *Islamic spirituality* terhadap kesehatan mental pada Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka?
3. Apakah terdapat pengaruh Kesehatan mental terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka?

4. Apakah terdapat pengaruh *Islamic spirituality* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kesehatan mental pada Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah di cantumkan di atas, maka peneliti telah menetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic spirituality* terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka
2. Untuk menganalisis seberapa pengaruh *Islamic spirituality* terhadap kesehatan mental pada Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka
3. Untuk menganalisis seberapa pengaruh kesehatan mental terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka
4. Untuk menganalisis seberapa pengaruh *Islamic spirituality* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kesehatan mental pada Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat berkontribusi sebagai tambahan pengetahuan, khususnya bagi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Bagi Instansi Kesehatan

Harapannya, penelitian ini dapat menjadi pedoman, masukan, dan evaluasi bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arosuka Solok dalam Upaya meningkatkan pelayanan rumah sakit.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi yang berguna bagi penelitian penelitian selanjutnya dan memotivasi pengembang ilmu pengetahuan lebih lanjut.

4. Untuk Pembaca

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebagai bahan bacaan yang informatif, memberikan wawasan baru, dan menambah pemahaman pembaca terhadap judul penelitian ini.

F. Sistematika Penulisan

Sistem penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, Membahas tentang latar belakang yang menjadi alasan penulis menyusun sebuah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori, Membahas mengenai teori-teori yang digunakan dalam membantu penulisan dan menulis penelitian dan menemukan jawaban atas rumusan masalah, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

BAB III : Metode Penelitian, Membahas mengenai jenis penelitian, sumber pengumpulan data dan sampel, definisi operasional variabel,

metode pengumpulan data, serta teknik yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian, Bab ini akan disajikan dan dianalisa terhadap data-data yang ada serta konsep-konsep yang ditemukan dari analisa data tersebut.

BAB V : Penutup, Bab ini penulis mengambil kesimpulan sebagai penutup skripsi sehingga pembaca dapat melihat inti sari dari isi skripsi ini. Dalam bab ini juga diberi saran penting berdasarkan pada penelitian yang dilakukan untuk pihak terkait.

