

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para anggotanya. Kepuasan kerja ini dapat didefinisikan sebagai perasaan emosional yang timbul dari evaluasi pengalaman kerja, di mana terdapat derajat kecocokan antara kebutuhan individu dengan apa yang disediakan oleh organisasi. Ketika karyawan merasa puas, mereka akan cenderung bekerja lebih tekun dan berdedikasi, yang pada akhirnya memberikan dampak positif bagi produktivitas organisasi secara keseluruhan. Namun, tantangan besar bagi manajemen adalah menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mampu memenuhi harapan tersebut agar potensi sumber daya manusia dapat teroptimalisasi.¹

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya, karena peran mereka sangat penting dalam organisasi. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak utama yang menentukan arah, mengelola, mengembangkan, serta menjaga keberlanjutan organisasi agar tetap mampu beradaptasi dengan perubahan zaman dan tuntutan masyarakat. Kepuasan kerja menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan, karena berkaitan dengan bagaimana mereka merasakan pekerjaannya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak

¹ Muna Ahmed Alromaihi and Zain Abdulla Alshomaly, "Job Satisfaction And Employee Performance : A Theoretical Review Issn : 2278-6236" 6, no. 1 (n.d.): 1–20.

hanya berfokus pada pemanfaatan tenaga kerja yang tersedia, tetapi juga pada peningkatan kualitasnya agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pembangunan nasional. Selain mengejar keuntungan, perusahaan juga harus berupaya mempertahankan eksistensinya dalam jangka panjang. Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dari karyawan, perusahaan perlu memenuhi kebutuhan dan harapan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menjamin kesejahteraan dan kepuasan kerja.²

Menurut teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg terdapat dua faktor utama yang menentukan kepuasan kerja. Faktor pertama berkaitan dengan kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan, sedangkan faktor kedua mencakup aspek psikologis seseorang. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Ketika merasa puas, mereka cenderung lebih loyal terhadap perusahaan, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta menunjukkan moral kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, karyawan akan menganggap pekerjaannya membosankan dan menjalankannya dengan terpaksa. Jika mayoritas karyawan dalam suatu perusahaan merasa tidak puas, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu

² Hassira and Kasmiruddin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD Bangkinang," *Jurnal Pendidikan Tambus* 7, no. 1 (2023): 2360–68.

memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan meninjau kembali berbagai aspek yang memengaruhinya.³

Kepuasan kerja paling di pengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ini terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja non fisik mencakup segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja yang baik seharusnya mampu menciptakan suasana kekeluargaan, persahabatan, serta komunikasi yang harmonis di antara karyawan. Sementara itu, menurut Surmayanti, lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik dapat diartikan sebagai segala aspek yang memiliki bentuk atau wujud nyata di lingkungan kerja dan berdampak pada kenyamanan serta produktivitas karyawan.⁴

Lingkungan kerja non fisik tersebut dapat berjalan baik dengan membangun nilai-nilai religiusitas. Religiusitas dapat diartikan sebagai keyakinan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atau lebih sederhana, sebagai keyakinan terhadap adanya kekuatan yang mengatur hidup dan alam

³ Delvi Vahera and O Onsardi, "Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis* 2, no. 1 (2021): 58–67.

⁴ C Sinambow and V P. K Lengkong, "Identifikasi Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Berdasarkan Hasil-Hasil Riset Pada Jurnal Emba Feb-Unsrat Identification of Job Satisfaction Factors Based on Research Results in the Jurnal Emba Feb-Unsrat," *Taroreh 80 Jurnal EMBA* 10, no. 3 (2022): 80–87.

semesta. Dengan memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, karyawan dapat mencapai kepuasan kerja yang optimal. Jika karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap orang yang religius, maka hal tersebut berpotensi mendorong motivasi mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada tercapainya kepuasan kerja yang maksimal.⁵ Adapun juga Religiusitas ini tidak hanya monopoli ajaran agama tertentu, namun bertujuan untuk menghubungkan antara individu dan ajaran agama atau spiritualnya.⁶

Salah satu lingkungan kerja fisik tersebut yaitu *Green Design*. Dimana *Green Design* merupakan suatu konsep yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan dan ramah lingkungan untuk menciptakan suatu kondisi lebih nyaman dan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Semakin berkembang dalam dunia pekerjaan desain hijau dapat dianggap sebagai strategi inovatif yang memberikan berbagai manfaat bagi kesehatan penghuni. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa penerapan desain hijau dapat membantu mengurangi stres, meningkatkan suasana hati yang positif, serta mendorong aktivitas fisik dan kesehatan secara keseluruhan. Selain itu, dari segi lingkungan, desain hijau berkontribusi dalam menekan polusi, mengurangi kebisingan, serta meningkatkan kualitas udara dan air. Beberapa elemen utama dalam desain hijau, terutama pada tempat kerja, meliputi dekorasi hijau baik di dalam

⁵ Arifin Rois et al., “Pengaruh Motivasi Kerja , Dukungan Rekan Kerja , Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Toko ABC Sukoharjo” 2, no. 01 (2023): 71–75.

⁶ Dewiana Novitasari, Masduki Asbari, and Ipang Sasono, “Analisis Pengaruh Religiusitas Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Karyawan Industri Manufaktur,” *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis* 4, no. 1 (2021): 117–30, <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.268>.

maupun luar ruangan, penggunaan elemen alami seperti tanaman pot, bunga, dinding hijau, dan pepohonan, serta pemanfaatan ruang hijau untuk relaksasi. Selain itu, pencahayaan alami dari langit-langit, dinding, dan jendela kaca juga menjadi faktor penting. Komponen-komponen tersebut turut berpengaruh dalam penilaian kualitas layanan dan kepuasan di tempat kerja. Studi empiris menunjukkan bahwa lingkungan hijau dapat meningkatkan kesehatan mental, mengurangi stres, serta memberikan dampak positif bagi tamu dan karyawan. Selain itu, atmosfer tempat kerja yang ramah lingkungan dan penggunaan material sehat dapat mendukung kesejahteraan serta memperkuat persepsi kesehatan mental karyawan. Dalam sebuah tempat kerja, keberadaan ruang hijau di dalam dan luar ruangan juga berperan dalam membentuk respons serta perilaku positif individu terhadap tempat pekerjaan tersebut.⁷

Semua usaha untuk menciptakan kepuasan kerja tersebut bertujuan untuk membangun kesehatan mental pekerja. Kesehatan mental merupakan aspek yang sangat penting dalam setiap fase kehidupan manusia, karena memengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, dan berperilaku. Di tempat kerja, kesehatan mental yang baik menjadi kunci bagi setiap karyawan untuk dapat menjalankan aktivitas pekerjaan dengan optimal, tetap produktif, dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan dengan kondisi mental yang sehat cenderung lebih fokus, kreatif, dan mampu mengambil keputusan

⁷ Heesup Han et al., "Utilizing Green Design as Workplace Innovation to Relieve Service Employee Stress in the Luxury Hotel Sector," *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, no. 12 (2020): 1–12, <https://doi.org/10.3390/ijerph17124527>.

dengan baik. Selain itu, kesehatan mental yang baik juga sangat dibutuhkan dalam menjalin relasi yang harmonis dengan orang lain, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari. Dengan mental yang stabil, seseorang dapat berkomunikasi dengan lebih efektif, menunjukkan empati, dan menyelesaikan konflik dengan bijaksana. Sebaliknya, tanpa kesehatan mental yang baik, hubungan interpersonal sering kali diwarnai oleh ketegangan, kesalahpahaman, dan konflik yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjaga kesehatan mental seharusnya menjadi prioritas, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan sosial, demi terciptanya suasana yang positif dan mendukung bagi semua pihak.⁸

RSUD Batang Sangir Solok Selatan terletak di jalan raya lubuk malako, dinagari lubuk malako, kecamatan sangir jujuan, kabupaten solok selatan, rumah sakit tersebut merupakan salah satu rumah sakit yang memiliki konsep *Green Design*. Rumah sakit ini dikenal dengan konsep lingkungan yang asri dan nyaman, didukung oleh suasana hijau yang menenangkan. Di sekeliling area rumah sakit, terdapat pepohonan rindang dan taman-taman yang terawat dengan baik, serta adanya pencahayaan alami dari matahari menciptakan suasana segar dan sejuk. Di dalam ruangan, terdapat tanaman hias yang subur dalam pot, memberikan nuansa alami yang turut membantu menciptakan kenyamanan bagi pasien, pengunjung, dan tenaga medis. RSUD Batang Sangir Solok selatan

⁸ Niken Kusumawardani Saptono, Edy Supriyadi, and Tabroni, "Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan Pt Angkasa Pura I (Persero)," *Jurnal Ekobisman* 5, no. 2 (2020): 88–108.

memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 59 orang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 1 Jumlah karyawan tetap RSUD Batang Sangir Solok Selatan

No	Profesi	PNS	Referral/Penugasan	TKD	Jumlah	Total
1.	Dokter Spesialis anak	1	0	0	1	1
2.	Dokter Spesialis Kandungan	1	1	0	2	2
3.	Dokter Spesialis Penyakit dalam	0	1	0	1	1
4.	Dokter Spesialis THT dan KL	1	0	0	1	1
5.	Dokter Spesialis Mata	1	1	0	1	1
6.	Dokter Spesialis Paru	1	0	0	1	1
7.	Dokter Spesialis Patlogi klinik	0	1	0	1	1
8.	Dokter Spesialis Radiologo	0	1	0	1	1
9.	Dokter Umum	5	0	0	5	5
10.	Dokter Gigi	1	0	0	1	1
11.	Ners	7	0	0	7	7
12.	Perawat	12	0	0	12	12
13.	Bidan Str Keb	3	0	0	3	3
14.	Bidan	8	0	0	8	8
15.	Apoteker	2	0	0	2	2
16.	Asisten Apoteker	1	0	0	1	1
17.	Perawat Gigi	1	0	0	1	1
18.	Perawat Mata	1	0	0	1	1
19.	Administrator Kesehatan	1	0	0	1	1

20.	Tenaga Gizi	2	0	0	2	2
21.	Tenaga Sanitasi	1	0	0	1	1
22.	Tenaga Laboratotium	1	0	0	1	1
23.	Rekam Medis	1	0	0	1	1
24.	Tenaga Radiologi	1	0	0	1	1
25.	Penyusunan progran, anggaran dan pelaporan	1	0	0	1	1
	Jumlah	54	5	0	59	59

(Sumber Data : RSUD Batang Sangir Solok Selatan 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti terhadap RSUD Batang Sangir Solok Selatan, ditemukan adanya fenomena terkait penerapan konsep *green design* yang belum berjalan secara optimal. Salah satu permasalahan yang muncul adalah tata letak ruangan rumah sakit yang dinilai belum teratur, dengan jarak antar ruangan yang terlalu jauh, seperti ruang kerja tenaga medis dan ruang rawat inap yang tidak terpusat. Kondisi ini menyebabkan tenaga medis harus berpindah-pindah dari satu ruangan ke ruangan lain dengan jarak yang cukup jauh, sehingga menimbulkan kelelahan dan menurunkan efisiensi kerja. Selain itu, meskipun pencahayaan alami di rumah sakit tersebut tergolong baik, namun intensitas cahaya yang berlebihan menimbulkan ketidaknyamanan. Fenomena ini menunjukkan bahwa penataan tata ruang dan pengelolaan pencahayaan yang kurang tepat dapat berdampak pada berkurangnya kenyamanan kerja, meningkatkan beban fisik maupun psikologis, dan pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan di RSUD Batang Sangir Solok Selatan.

Adapun konsep *green design* lain yang ditemukan peneliti melalui observasi yaitu terkait sirkulasi udara dan keberadaan ruang hijau. Sirkulasi udara di beberapa ruangan sudah baik dengan adanya ventilasi dan sistem pendingin ruangan. Sementara itu, keberadaan ruang hijau dalam bentuk taman serta hiasan bunga dalam pot di area tertentu memberikan nuansa yang lebih segar dan alami. Elemen hijau ini dapat menjadi sarana relaksasi sederhana bagi karyawan, sekaligus mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan menyenangkan. Dengan demikian, meskipun sudah terdapat upaya penerapan *green design*, optimalisasi dalam aspek tata ruang, pencahayaan, sirkulasi udara, serta pengembangan ruang hijau masih diperlukan agar kepuasan kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.⁹

Meskipun fasilitas fisik seperti ruangan dan gedung di RSUD ini belum sepenuhnya lengkap, pihak rumah sakit tetap berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung aspek spiritualitas. Salah satu upaya yang dilakukan adalah menyediakan ruang ibadah yang nyaman dan bersih bagi karyawan maupun pengunjung. Selain itu, kegiatan religius juga rutin dilaksanakan, seperti apel pagi setiap hari Senin yang disertai doa bersama sebelum memulai aktivitas kerja. Kegiatan-kegiatan ini tidak hanya mempererat hubungan antarpegawai, tetapi juga memberikan ketenangan batin dan motivasi kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas di lingkungan rumah sakit.

⁹ “Wawancara Dengan Inisial A.H Dkk,” n.d.

Selain itu kesehatan mental karyawan di RSUD Batang Sangir Solok Selatan turut berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Lingkungan rumah sakit yang asri dan mendukung, seperti keberadaan taman yang terawat, pencahayaan alami dari sinar matahari, udara yang segar, serta hiasan bunga dalam pot di dalam maupun sekitar ruangan, dapat memberikan ketenangan batin dan suasana kerja yang menyenangkan. Namun, di sisi lain, beban kerja yang tinggi dengan durasi kerja yang bervariasi—mulai dari 7 jam, 9 jam, hingga 12 jam per hari—yang dilakukan secara terus-menerus, berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan tekanan psikologis. Ketidakseimbangan antara lingkungan yang mendukung dan jam kerja yang panjang ini dapat memengaruhi kondisi mental karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

Penelitian yang berkaitan dengan *Green Design* terhadap kepuasan kerja sudah pernah diteliti sebelumnya oleh Deepak Bangwal, Prakash Tiwari, dan Pankaj Chamola yang memperoleh hasil bahwasanya *Green Design* terhadap Kepuasan kerja memiliki hasil positif signifikan.¹⁰ Penelitian Religiusitas terhadap kepuasan kerja yang juga pernah diteliti oleh Arifin Rois, Agus Marimin, dan Abdul Haris Romdhoni yang memperoleh hasil bahwasanya Religiusitas terhadap kepuasan kerja memiliki hasil positif signifikan.¹¹ Penelitian *Green Design* terhadap

¹⁰ Deepak Bangwal, Prakash Tiwari, and Pankaj Chamola, "Workplace Design Features, Job Satisfaction, and Organization Commitment," *SAGE Open* 7, no. 3 (2017), <https://doi.org/10.1177/2158244017716708>.

¹¹ Rois et al., "Pengaruh Motivasi Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Toko ABC Sukoharjo."

kesehatan mental juga pernah diteliti oleh Gilchirst, dkk yang memperoleh hasil bahwasanya *Green Design* terhadap kesehatan mental memiliki hasil berpengaruh positif signifikan.¹² Penelitian Religiusitas terhadap kesehatan mental juga pernah diteliti oleh Sulis Winurini yang memperoleh hasil bahwasanya Religiusitas terhadap kesehatan mental memiliki pengaruh positif signifikan.¹³ Penelitian kesehatan mental terhadap kepuasan kerja juga pernah diteliti oleh Xin Cao, dkk memperoleh hasil bahwasanya kesehatan mental terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan.¹⁴

Meskipun banyak peneliti yang membahas *Green Design*, Religiusitas dan kepuasan kerja, kajian yang berfokuskan pada rumah sakit masih terbatas. Selain itu, belum ditemukan penelitian yang meneliti peran mediasi kesehatan mental terhadap hubungan *Green Design* dan kepuasan Kerja, serta peran mediasi Kesehatan Mental terhadap hubungan Religiusitas dan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, khususnya *Green Design*, Religiusitas, dan Kesehatan Mental.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terdapat pada RSUD ini, penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui: “

¹² and Alicia Montarzino Kathryn Gilchrist, Caroline Brown, ““Workplace Settings and Wellbeing: Greenspace Use and Views Contribute to Employee Wellbeing at Peri-Urban Business Sites,”” *Landscape and Urban Planning* 138, 2015, 32–40, <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.landurbplan.2015.02.004>.

¹³ Sulis Winurini, “Hubungan Religiusitas Dan Kesehatan Mental Pada Remaja Pesantren Di Tabanan,” *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 10, no. 2 (2019): 139–53, <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v10i2.1428>.

¹⁴ Xin Cao et al., “The Influence of Mental Health on Job Satisfaction: Mediating Effect of Psychological Capital and Social Capital,” *Frontiers in Public Health* 10, no. February (2022), <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.797274>.

Pengaruh *Green Design* Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesehatan Mental Pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan ”

B. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan fokus peneliti hanya terfokus pada implementasi konsep *green design* di RSUD Batang Sangir Solok Selatan , dengan ruang lingkup, Efisiensi energi, Kualitas Udara, Tata letak ruangan, dan ruang hijau. Berdasarkan kobsep tersebut maka untuk mengetahui “ Pengaruh *Green Design* Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesehatan Mental Pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan “ dengan sampelnya hanya pada karyawan tetap di RSUD tesrsebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Green Design* terhadap kepuasan kerja pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan?
2. Bagaimana pengaruh Religiusitas terhadap kepuasan kerja pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan?
3. Bagaimana pengaruh *Green Design* terhadap kesahatan mental pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan?
4. Bagaimana pengaruh Religiusitas Terhadap kesehatan mental pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan?

5. Bagaimana pengaruh kesehatan mental terhadap kepuasan kerja pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan?
6. Bagaimana pengaruh *Green Design* terhadap kepuasan dengan kesehatan mental sebagai variabel mediasi pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan?
7. Bagaimana pengaruh Religiusitas terhadap kepuasan kerja dengan kesehatan mental sebagai variabel mediasi pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dicantumkan diatas, maka peneliti telah menetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Green Design* terhadap kepuasan kerja pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas terhadap kepuasan kerja pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Green Design* terhadap kesehatan mental pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas Terhadap kesehatan mental pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan mental terhadap kepuasan kerja pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan.

6. Untuk mengetahui pengaruh *Green Design* terhadap kepuasan dengan kesehatan mental sebagai variabel mediasi pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan.
7. Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas terhadap kepuasan kerja dengan kesehatan mental sebagai variabel mediasi pada RSUD Batang Sangir Solok Selatan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antar lain :

1. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini mampu menambah ilmu pengetahuan dan mengetahui hal apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan, bisa menjadi referensi beserta tambahan kepustakaan bagi mahasiswa dan bisa meneruskan kekurangan yang ada dalam penelitian ini.

2. Bagi objek yang diteliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi, sumber, masukan dan salah satu tambahan pengetahuan serta wawasan terhadap objek yang diteliti.

3. Bagi praktisi

Manfaat penelitian ini bagi pihak RSUD Batang Sangir Solok Selatan bisa mengetahui apakah konsep *green design* dan pengaruh

religiusitas dapat meningkatkan ketenangan, nyaman dan pikiran rileks sehingga membuat meningkatkan kepuasan bekerja pada rumah sakit.

F. Sistematika Penulisan

Hasil Penelitian laporan ini dilaporkan dalam bentuk tugas akhir dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pada bab ini berisikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori, Bab ini berisikan tentang penjelasan secara teori dan permasalahan yang diteliti berkenaan dengan judul.

BAB III : Bab ini menjelaskan tentang tempat dan metode penelitian, variabel penelitian, sumber daya, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

UIN IMAM BONJOL
PADANG



UIN IMAM BONJOL
PADANG