

**ANALISIS SPIRITUALITAS DAN MODAL PSIKOLOGIS DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh:

Erna Dwi Agustin

NIM. 20402300211

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2025

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**ANALISIS SPIRITUALITAS DAN MODAL PSIKOLOGIS DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

Disusun Oleh:
Erna Dwi Agustin
NIM. 20402300211

Telah disetujui oleh Pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
sidang panitia ujian tesis



Program Magister Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 5 Agustus 2025

Dosen Pembimbing Tesis,

A handwritten signature in blue ink, belonging to Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M. Si. The signature is stylized and fluid, written over the text 'Dosen Pembimbing Tesis,'.

Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M. Si

**ANALISIS SPIRITUALITAS DAN MODAL PSIKOLOGIS DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

Disusun Oleh:
Erna Dwi Agustin
NIM. 20402300211

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 15 Agustus 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I


Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M. Si
NIK. 210491028

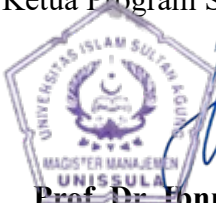

Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM
NIK. 210491025

Penguji II


Prof. Dr. Mulyana, SE., M.Si
NIK.210490020

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal 15 Agustus 2025

Ketua Program S2 Magister Manajemen



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M. Si
NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Erna Dwi Agustin

NIM : 2040230211

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

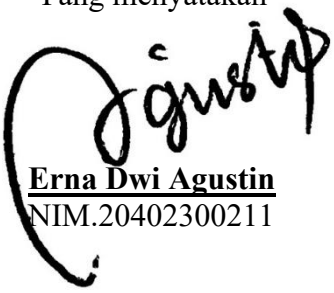
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Analisis Spiritualitas dan Modal Psikologis dalam Peningkatan Kinerja Karyawan” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing


Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M. Si
NIK. 210491028

Semarang, 19 Agustus 2025

Yang menyatakan


Erna Dwi Agustin
NIM.20402300211

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Erna Dwi Agustin

NIM : 20402300211

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul:

ANALISIS SPIRITUALITAS DAN MODAL PSIKOLOGIS DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak bebas royalti non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemiliki Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 19 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



Erna Dwi Agustin
NIM. 20402300211

ABSTRAK

Fenomena keterlambatan karyawan di RSIGM Sultan Agung pada tahun 2024 menunjukkan tren yang mengkhawatirkan. Kondisi ini berdampak pada terganggunya kelancaran pelayanan, peningkatan keluhan pasien, serta berpotensi menurunkan citra rumah sakit. Penelitian ini bertujuan menganalisis kontribusi spiritualitas dan modal psikologis terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian menggunakan desain studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Partisipan terdiri atas perwakilan tenaga medis, tenaga kesehatan, dan tenaga nonkesehatan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan telaah dokumen. Analisis kesenjangan digunakan untuk mengidentifikasi determinan permasalahan kinerja serta merumuskan strategi perbaikan berbasis nilai.

Analisis menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap penurunan kinerja, khususnya pada dimensi efektivitas pelayanan dan kepuasan pasien. Faktor determinan yang teridentifikasi meliputi kedisiplinan waktu, koordinasi lintas unit, serta kesiapan dalam penanganan keluhan pasien.

Pendekatan terintegrasi yang memadukan optimalisasi sistem manajemen, penguatan nilai spiritual dan pengembangan modal psikologis direkomendasikan sebagai strategi berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga reputasi positif rumah sakit.

Kata Kunci: Spiritualitas, Modal Psikologis, Kinerja, Disiplin Kerja, Manajemen Rumah Sakit



ABSTRACT

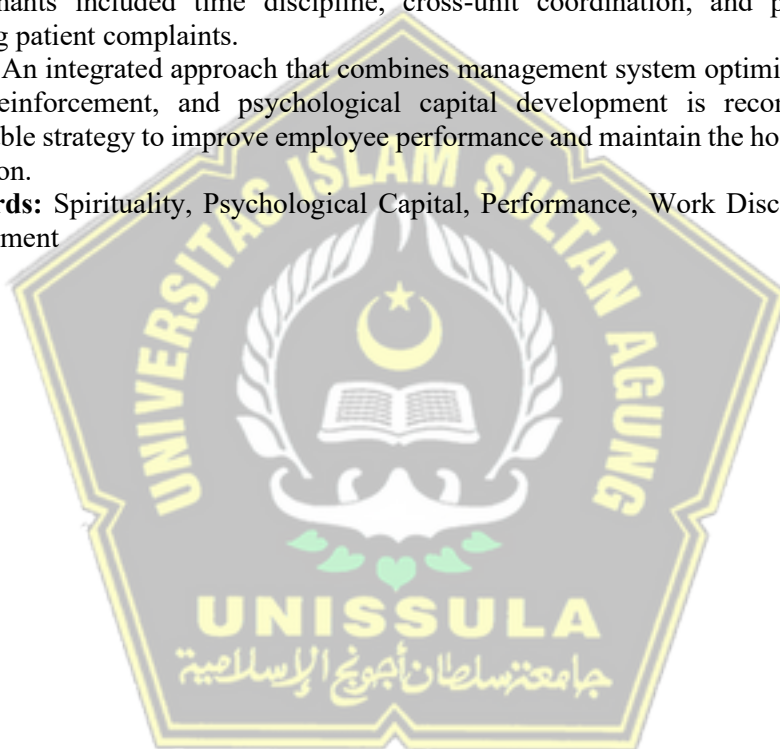
The increasing incidence of employee tardiness at RSIGM Sultan Agung in 2024 has raised concerns regarding service continuity, patient satisfaction, and the hospital's reputation. This study aims to examine the contribution of spirituality and psychological capital in enhancing employee performance.

This research employed a case study design with a qualitative approach. Participants included representatives from medical, healthcare, and non-healthcare staff. Data were collected through in-depth interviews, participatory observations, and document analysis. Gap analysis was applied to identify performance determinants and formulate value-based improvement strategies.

The findings revealed that employee tardiness had a significant impact on performance, particularly in service effectiveness and patient satisfaction. Key determinants included time discipline, cross-unit coordination, and preparedness in handling patient complaints.

An integrated approach that combines management system optimization, spiritual value reinforcement, and psychological capital development is recommended as a sustainable strategy to improve employee performance and maintain the hospital's positive reputation.

Keywords: Spirituality, Psychological Capital, Performance, Work Discipline, Hospital Management



KATA PENGANTAR

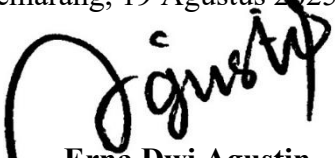
Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya atas Rahman dan Rohim Nya penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul Analisis Spiritualitas dan Modal Psikologis terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

Penyusunan tesis ini telah diusahakan semaksimal mungkin dengan bantuan dan dukungan beberapa pihak sehingga tesis ini telah selesai dengan lancar. Penulis sampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada beberapa pihak:

1. Prof. Dr. Gunarto, SH, M.H selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono SE, M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajjar SE, M. Si selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung dan juga Dosen Pembimbing Tesis.
4. Direksi dan seluruh civitas hospitalia RSIGM Sultan Agung
5. Orang tua dan keluarga penulis.
6. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung dalam menyusun dan menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan dan penyelesaian tesis ini. Maka dengan lapang dada dan terbuka bagi pembaca untuk memberikan saran dan atau kritik sehingga penulis memperbaiki tesis ini. Penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat kepada semua pihak.

Semarang, 19 Agustus 2025



Erna Dwi Agustin

HALAMAN MOTTO

حَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia”



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN MOTTO	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1. 1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB. II. LANDASAN TEORI.....	7
2.1. Spiritualitas di Tempat Kerja.....	7
2. 2. Modal Psikologis.....	9
2.3. Kinerja Karyawan.....	10
2.4 Penelitian yang Relevan	12
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	17
3.1. Jenis Penelitian	17
3.2. Jenis dan Sumber Data	17
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	17
3.4. Analisis	19
3. 5. Tahap Penelitian	19
BAB IV. Profil Organisasi.....	21
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	21
4.2. Kinerja Organisasi / Bisnis	25

BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	26
5.1. Hasil Penelitian.....	26
5.2. Analisis Kesenjangan	32
DAFTAR PUSTAKA	39
Surat Ijin Penelitian.....	41
Pertanyaan <i>Interview</i>	42
VERBATIM HASIL WAWANCARA.....	43



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Data Jumlah Karyawan Terlambat Tahun 2024	4
Tabel 5. 1. Deskripsi Narasumber.....	26
Tabel 5. 2. Hasil Wawancara dari Variabel Spiritualitas	27
Tabel 5. 3. Hasil Wawancara dari Variabel Modal Psikologis	29
Tabel 5. 4. Analisis Kesenjangan Spiritualitas.....	32
Tabel 5. 5. Analisis Kesenjangan Modal Psikologis.....	34
Tabel 5. 6. Analisis Kesenjangan Kinerja.....	35



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Model Penelitian	16
Gambar 4.1. Struktur Organisasi dan Tata Kelola RSIGM Sultan Agung	24
Gambar 5.1. Bagan Rancangan Solusi	36



BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Kesehatan adalah hal penting bagi masyarakat di Indonesia. Masyarakat yang sehat akan membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang dibutuhkan bagi masyarakat Indonesia. Rumah Sakit terdiri dari rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Salah satu rumah sakit khusus yang saat ini sedang bertumbuh di Indonesia adalah rumah sakit khusus gigi dan mulut (RSGM). Sebagai rumah sakit khusus, RSGM tetap harus memenuhi persyaratan sebagai rumah sakit. Hal ini menjadi perhatian penting bagi manajemen agar setiap RSGM perlu melaksanakan kegiatan pelayanan dengan baik. Indikator pelayanan rumah sakit yang baik dapat dilihat dari kepuasan pasien (Antung dkk, 2023). Kepuasan pasien menjadi tolak ukur untuk mengetahui mutu atau kualitas sebuah rumah sakit. Salah satu aspek kepuasan pasien adalah kinerja dari sumber daya manusia/karyawan.

Kriteria keberhasilan dari performa karyawan dapat dinilai dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja perlu dilakukan karena berkaitan dengan kinerja sebuah organisasi. Apabila kinerja karyawan turun maka memberikan pengaruh pada penurunan kinerja organisasi (Arijanto, 2018). Evaluasi kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau individu pada suatu pekerjaan tertentu sebagai bentuk kontribusi pada organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Rahmayani & Wikaningrum, 2022). Kinerja karyawan menurut Silalahi dalam (Nurhuda et al., 2019) merupakan tingkat pencapaian kerja individu setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil dari suatu aktivitas. Elemen dari penilaian kinerja meliputi *task performance*,

contextual performance and *counterproductive work behaviour* (Koopmans et al., 2013). Hasil *literature review* dari Hasnah & Asyari (2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan rumah sakit antara lain kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu berdasarkan penelitian dari Ayuningtyas et al., (2022) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh *psychological capital* (modal psikologis). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fransiska et al., (2024) bahwa modal psikologis memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan.

Modal psikologis merupakan sebuah konstruk yang menggambarkan potensi dan kapasitas psikologis positif yang dimiliki oleh seseorang (Luthans et al., 2005). Kapasitas psikologis positif ini ditandai dengan rasa kepercayaan diri untuk melakukan usaha yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan, membuat atribusi positif tentang kesuksesan, bertahan menuju tujuan serta mampu mempertahankan, bangkit kembali bahkan melampaui (ketahanan) untuk menyelesaikannya. Modal psikologis disusun oleh beberapa dimensi yaitu *self efficacy* yang merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, tindakan untuk mencapai kesuksesan (Lusiyani & Helmy, 2020). Optimisme yang merupakan sikap dalam memandang sebuah kejadian dengan berpikir positif untuk kejadian yang belum maupun sudah terjadi. Dimensi berikutnya adalah *hope* (harapan) yaitu suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi antara kekuatan keinginan untuk mencapai tujuan dan perencanaan untuk mencapai kesuksesan. Dimensi yang terakhir adalah resiliensi yaitu kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan, konflik maupun kegagalan. Penelitian (Sarkar et al., 2022) menunjukkan bahwa modal psikologis yang berupa *self efficacy*, optimisme, *hope* dan resiliensi dapat dibangkitkan melalui *workplace spirituality* (spiritualitas di tempat kerja). Hal ini sejalan dengan penelitian (Paul & Jena,

2022) yang menyatakan *workplace spirituality* memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan modal psikologis.

Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan mempunyai kehidupan batin supaya dapat menjaga dan memelihara pekerjaan yang berarti di dalam lingkup organisasi (Ashmos & Duchon, 2000). Menurut Pandey et al., (2009) spiritualitas di tempat kerja merupakan sarana bagi individu untuk mengintegrasikan pekerjaan dan spiritualitas mereka, yang akan memberi mereka ketepatan, keterhubungan, dan keutuhan di tempat kerja. Ashmos & Duchon (2000) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berarti melihat tempat kerja sebagai tempat yang dihuni oleh orang-orang yang memiliki pikiran (*mind*) dan rasa antusias. Spiritualitas di tempat kerja juga termasuk upaya untuk menyelaraskan kepercayaan seseorang dengan nilai organisasi mereka. Spiritualitas di tempat kerja adalah salah satu jenis iklim psikologis di mana orang (pekerja) melihat diri mereka sebagai memiliki kehidupan internal yang dirawat oleh pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan di konteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat kerohanian yang tinggi berarti mengalami iklim, dan dapat diharapkan bahwa unit kerja akan mengalami kinerja yang lebih tinggi.

Penelitian Pratidina et al. (2023) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa spiritualitas di tempat kerja yang semakin bagus akan mampu meningkatkan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil *literature review* Ariyani & Dirdjo (2022) bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

Penelitian akan dilakukan di RSIGM Sultan Agung. Setiap akhir tahun rumah sakit telah menetapkan indikator mutu unit. Indikator mutu dipilih berdasarkan kriteria

high risk, high volume dan *problem prone*. Pada unit Sumber Daya Insani (SDI), indikator mutu yang dipilih untuk tahun 2024 salah satunya adalah ketepatan waktu kehadiran staf. Mutu unit ini dipilih karena ditemukan banyak staf/karyawan yang hadir terlambat. Hal ini berdampak pada kinerja rumah sakit, karena bisnis utamanya adalah memberikan pelayanan kepada pasien.

Tabel 1.1. Data Jumlah Karyawan Terlambat Tahun 2024

Data Jumlah Karyawan yang Terlambat tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat
Januari	7
Februari	8
Maret	18
April	6
Mei	9
Juni	13
Juli	6
Agustus	7
September	9
Oktober	7
November	11
Desember	10

Data di atas menunjukkan jumlah karyawan yang terlambat selama tahun 2024. Adapun definisi terlambat yang digunakan dalam indikator mutu unit di RSIGM Sultan Agung adalah karyawan yang hadir lebih dari waktu toleransi keterlambatan yaitu 15 menit, dengan standar mutu 90%. Data tersebut menunjukkan bahwa setiap bulannya terdapat karyawan yang terlambat, dengan angka keterlambatan beragam dari bulan ke bulan. Keterlambatan kehadiran staf ini juga mengakibatkan adanya komplain dari pasien. Pasien mengeluhkan menunggu lama karena staf karyawan belum hadir sehingga belum siap memberikan pelayanan. Keluhan pasien ini tentunya berdampak pada citra rumah sakit. Keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan di unit tertentu ternyata berdampak pada unit yang lain, seperti menunggu, belum siap dalam melakukan

pelayanan karena sumber kerja berasal dari unit tersebut, sehingga terjadi suasana tidak nyaman antar unit. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan di RSIGM Sultan Agung perlu dimaksimalkan. Oleh karena itu pada penelitian ini akan mengangkat topik mengenai analisis spiritualitas dan modal psikologis dalam peningkatan kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan, rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis spiritualitas di tempat kerja dalam mendukung kinerja karyawan?
2. Bagaimana analisis modal psikologis dalam mendukung kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui peran spiritualitas di tempat kerja dalam mendukung kinerja karyawan.
2. Mengetahui peran modal psikologis dalam mendukung kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan dapat dijadikan referensi atau refleksi untuk peningkatan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Akademis

Secara akademik penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai peran spiritualitas di tempat kerja dan modal psikologis terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja merupakan kemampuan dasar manusia dalam membentuk makna, nilai dan keyakinan (Devendhiran & Wesley, 2017). Ashmos dan Duchon (2000) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai pengakuan bahwa organisasi bukan hanya ruang ekonomi tetapi juga ruang sosial dan emosional, di mana individu mencari makna dan tujuan. Milliman et al. (2003) menambahkan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan pengalaman kerja yang memberikan makna, keterhubungan, dan rasa kebersamaan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan.

Fry et al (2005) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berkaitan dengan penerapan nilai-nilai universal seperti integritas, kejujuran, kasih sayang, dan rasa saling menghormati. Spiritualitas di tempat kerja adalah wujud dari konsistensi atau keselarasan dari seorang karyawan dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku pada keyakinan tertentu tanpa harus mengabaikan aspek lainnya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi yang menerapkan spiritualitas di tempat kerja akan menjadikan karyawan lebih terhubung dan bermakna di tempat kerja, karyawan akan tampil lebih baik, dan memberikan kontribusi yang lebih terhadap suasana yang baik di tempat kerja.

Spiritualitas yang kuat dalam organisasi membantu membentuk budaya kerja positif yang mendorong produktivitas dan kolaborasi. Dalam konteks organisasi pelayanan seperti rumah sakit, penerapan spiritualitas di tempat kerja menjadi penting karena berkaitan erat dengan kualitas pelayanan kepada pasien. Ashmos & Duchon (2000) menyebut tiga dimensi utama spiritualitas di tempat kerja. yaitu:

1) *Meaningful work*

Perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti dan tujuan yang lebih besar dari sekedar mencari nafkah. Karyawan merasa bahwa kontribusi mereka penting dan memberikan dampak positif bagi diri sendiri, organisasi maupun masyarakat. Selain itu pekerjaan yang memiliki makna akan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2) *Sense of community*

Perasaan terhubung dan menjadi bagian dari sebuah kelompok atau tim di tempat kerja. Karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Rasa komunitas yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, kolaboratif dan saling percaya.

3) *Inner life*

Kehidupan batin yang berkaitan dengan nilai-nilai pribadi, keyakinan dan spiritualitas individu. Karyawan merasa bahwa nilai-nilai mereka dihargai dan selaras dengan nilai organisasi. Kehidupan batin yang sehat dapat membantu karyawan merasa lebih bahagia, seimbang, termotivasi dalam bekerja.

Milliman et al.(2003) menegaskan bahwa ketiga dimensi ini saling berinteraksi dalam membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan bermakna.

Spiritualitas memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Fry et al. (2005) menjelaskan bahwa spiritualitas meningkatkan komitmen dan keterlibatan kerja sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja. Dalam rumah sakit, spiritualitas membantu menciptakan lingkungan kerja yang penuh dukungan, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan pasien dan reputasi organisasi.

2. 2. Modal Psikologis

Modal psikologis merupakan suatu perkembangan ilmu dari *psychological organizational behavior* ((Luthans, Avolio, et al., 2007). Modal psikologis didefinisikan sebagai studi dan penerapan kekuatan sumber daya manusia yang berorientasi positif untuk peningkatan kinerja. Modal psikologis menjadi salah satu faktor kuat dalam meningkatkan kinerja seorang individu dalam bekerja, bersikap, dan berperilaku. Keberadaan modal psikologis dipercaya tidak hanya membuat seseorang berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya tetapi juga memperkenalkan perilaku positif seperti halnya keberanian menantang diri. Modal psikologis juga memiliki peran penting dalam mempromosikan kreativitas karyawan. Dimensi dari modal psikologis menurut Luthans, Avey, et al., (2007) adalah:

- 1) *Self-efficacy* (keyakinan diri) yaitu adanya keyakinan diri dalam melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam menghadapi tugas yang menantang. Orang dengan keyakinan diri yang tinggi cenderung berani dalam mengambil tantangan, bekerja lebih keras, dan bertahan lama dalam menghadapi kesulitan. Keyakinan diri yang kuat membantu seseorang merasa yakin bahwa mereka mampu mencapai tujuan.
- 2) Optimisme yaitu atribusi positif tentang sukses pada masa sekarang dan masa yang akan datang. Seseorang yang optimis cenderung lebih termotivasi, memiliki semangat yang tinggi dan lebih mampu mengatasi stress. Optimisme membantu seseorang individu melihat peluang dan kemungkinan keberhasilan, bahkan dalam situasi sulit.
- 3) *Hope* (harapan) yaitu keseriusan dalam berusaha dengan mendefinisikan kembali jalur untuk mencapai tujuan jika diperlukan untuk mencapai kesuksesan. Keadaan

motivasi positif yang didasarkan pada perasaan sukses dan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Seseorang yang memiliki harapan maka mampu membuat rencana, mencari jalan alternatif, dan tetap bertahan dalam menghadapi rintangan. Harapan membantu individu memiliki tujuan yang jelas dan keyakinan bahwa mereka dapat mencapainya.

- 4) Resiliensi yaitu kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan, kegagalan atau tekanan. Orang yang resilien mampu beradaptasi dengan perubahan, belajar dari pengalaman buruk dan tetap kuat menghadapi tantangan. Resiliensi membantu seseorang untuk tidak menyerah dan terus maju, meskipun menghadapi situasi yang sulit.

Luthans et al. (2007) menegaskan bahwa modal psikologis yang tinggi berhubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja. Avey et al., (2011) juga menunjukkan bahwa modal psikologis dapat mengurangi perilaku kontraproduktif dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam konteks rumah sakit, modal psikologis yang baik memungkinkan tenaga kesehatan tetap menjaga kualitas pelayanan meskipun menghadapi tekanan tinggi, seperti tingginya jumlah pasien, keterlambatan, atau keluhan dari pasien.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pola perilaku dan tindakan para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans et al., 2013). Kinerja menekankan pada pola perilaku ataupun tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berarti bahwa perilaku di bawah kontrol dari individu tersebut.

Dimensi Kinerja berdasarkan *Individual Work Performance Questionnaire* (Koopmans et al., 2013) terdiri dari:

- 1) *Task Performance* adalah kecakapan seperti kompetensi seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Task performance meliputi spesifikasi tugas, kemahiran dalam menyelesaikan tugas, kemahiran tugas yang tidak spesifik pada pekerjaan, komunikasi tertulis maupun lisan serta pengawasan dan manajemen.
- 2) *Contextual performance* meliputi aktivitas yang tidak berhubungan dengan hal teknis atau kompetensi bekerja namun berkaitan dengan organisasi, sosial dan lingkungan psikologis yang ingin dicapai organisasi
- 3) *Counterproductive Work Behavior* adalah tindakan yang tidak positif yang sengaja dilakukan oleh karyawan yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Mangkunegara (2015) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab. Dalam konteks rumah sakit, keterlambatan karyawan dapat berdampak langsung pada dimensi *counterproductive work behavior* karena mempengaruhi kecepatan pelayanan, menimbulkan keluhan pasien, dan berpotensi menurunkan citra rumah sakit. Koopmans et al. (2013) menekankan bahwa upaya peningkatan kinerja harus mencakup pengembangan faktor individu, seperti kompetensi dan modal psikologis, serta faktor organisasi, seperti budaya kerja, koordinasi, dan sistem penghargaan. Dengan demikian, integrasi antara penguatan spiritualitas, modal psikologis, dan manajemen kinerja menjadi penting untuk menjaga kualitas pelayanan rumah sakit dan reputasi organisasi.

2.4 Penelitian yang Relevan

Andarista. 2024. Peran *Workplace Spirituality* dan *Organizational Trust* Terhadap Kinerja Karyawan dan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*), kepercayaan organisasi (*organizational trust*), dan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Penelitian bertujuan untuk menganalisis peran *workplace spirituality* dan *organizational trust* terhadap kinerja karyawan, serta peran *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan dari karyawan tetap RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah di Kabupaten Pati. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana dan analisis mediasi dengan bantuan aplikasi Jamovi. Salah satu hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *Workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki spiritualitas di tempat kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Terdapat persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terkait spiritualitas di tempat kerja dan kinerja karyawan dalam setting rumah sakit. Adapun perbedaannya dalam pendekatan penelitian, untuk penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif.

Pratidina et al., 2023. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja pada Kinerja Karyawan yang dimediasi Perilaku Kewargaan Organisasi dan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya spiritualitas di tempat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Spiritualitas di tempat kerja

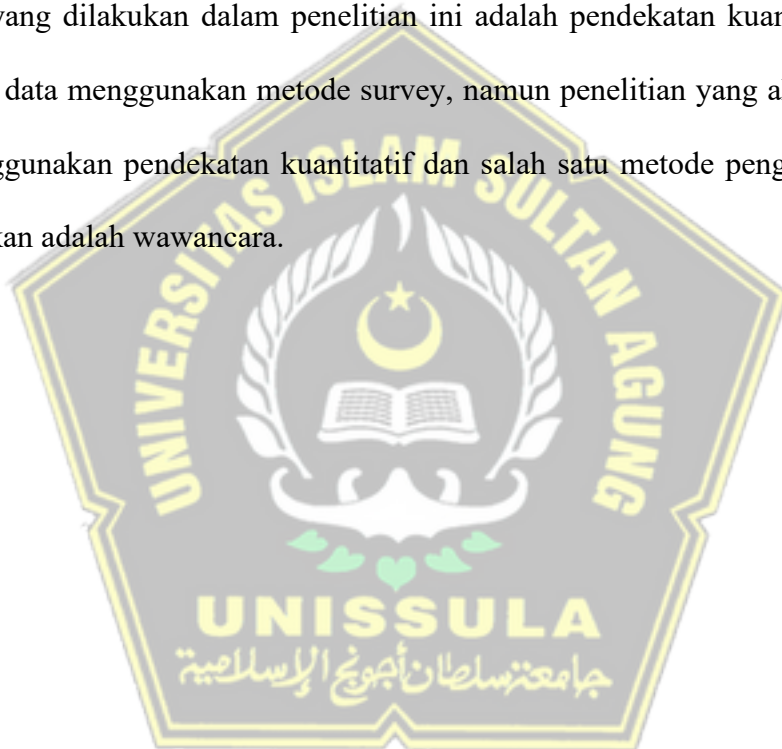
dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, dengan Perilaku Kewargaan Organisasi sebagai variabel mediasi dan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan dari karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi dan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji hipotesis penelitian. Salah satu hasil penelitian menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Spiritualitas di tempat kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama dengan setting rumah sakit dan meneliti tentang spiritualitas di tempat kerja dan kinerja karyawan. Adapun perbedaannya pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei sebagai metode pengumpulan data, sedangkan penelitian yang akan dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan salah satu metode pengumpulan datanya yaitu wawancara.

Fransiska et al., 2024. Hubungan Modal Psikologis dengan Kinerja Perawat Pelaksana. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Kinerja perawat pelaksana yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah modal psikologis. Modal psikologis merupakan kapasitas psikologis positif individu yang dapat dikembangkan dan terdiri dari *self-efficacy* (keyakinan diri), optimisme, harapan, dan resiliensi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara modal psikologis dengan kinerja perawat pelaksana. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan

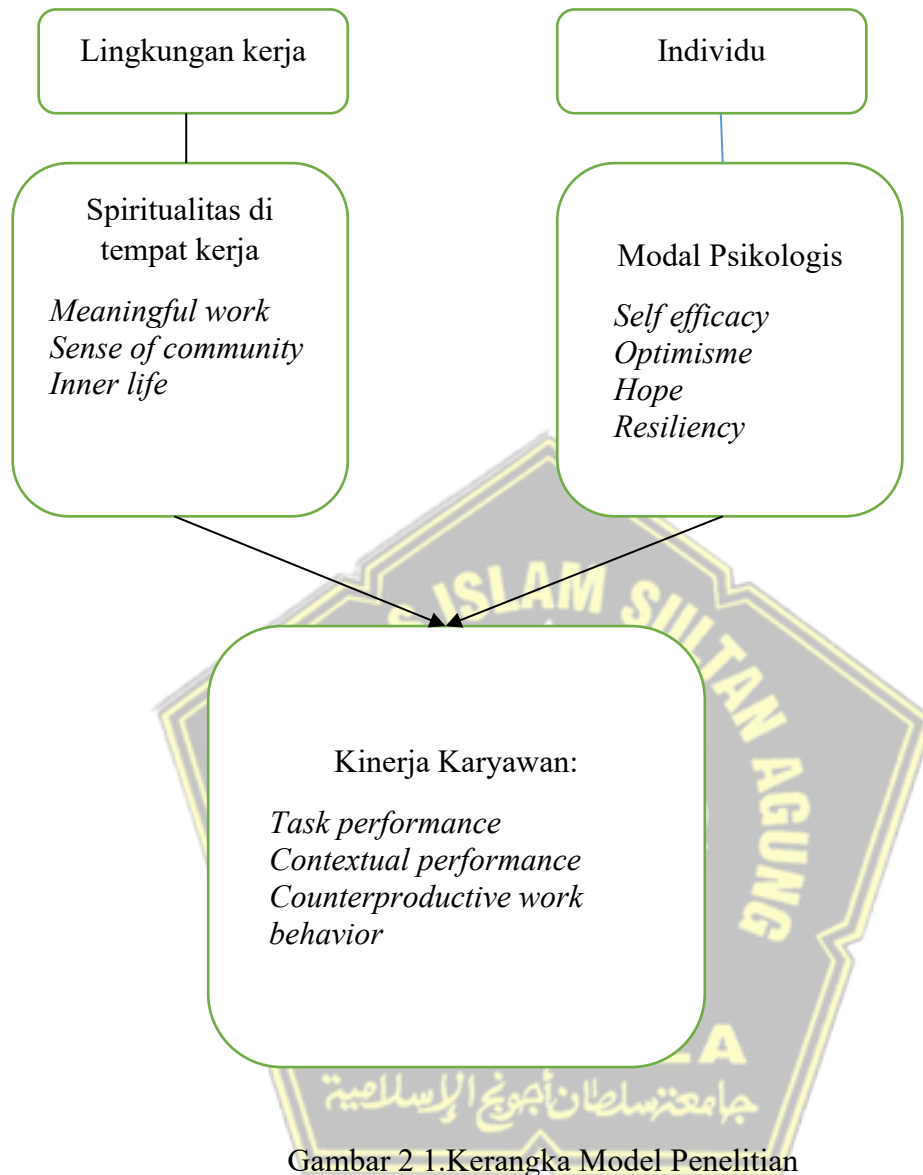
survei. Data dikumpulkan dari perawat pelaksana di suatu rumah sakit). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja perawat pelaksana. Artinya, semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki oleh perawat pelaksana, maka semakin tinggi pula kinerja mereka. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu membahas tentang modal psikologis dan kinerja karyawan dengan setting rumah sakit. Adapun perbedaannya pada penelitian ini subjek penelitian secara spesifik adalah perawat sedangkan penelitian yang akan dilakukan subjeknya adalah karyawan rumah sakit baik tenaga kesehatan maupun non. Perbedaan berikutnya adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif.

Agustine & Suhana, 2022. Pengaruh Modal Psikologi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja. Modal psikologis merupakan kapasitas psikologis positif individu yang dapat dikembangkan, yang terdiri dari *self-efficacy* (keyakinan diri), optimisme, harapan, dan resiliensi. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) adalah persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kesejahteraan mereka. Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal psikologis dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, serta dampaknya pada kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode

kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan dari karyawan pada PT. XYZ. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji hipotesis penelitian. Salah satu hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terkait modal psikologis dengan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan sedang penelitian yang akan dilakukan dengan setting rumah sakit. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan metode survey, namun penelitian yang akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan salah satu metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara.



2.3. Framework Research Model



Gambar 2 1.Kerangka Model Penelitian

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang digunakan dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kejadian peristiwa yang terjadi pada masa sekarang. Dengan menggunakan jenis penelitian lapangan, peneliti ingin mengetahui secara langsung dari tempat penelitian tentang bagaimana spiritualitas kerja dan modal psikologis kaitannya dengan kinerja karyawan di RSIGM Sultan Agung.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya. Dalam penelitian kualitatif, data primer seringkali berupa informasi yang diperoleh dari individu atau kelompok yang memiliki pengalaman atau pengetahuan yang relevan dengan topik penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data skrip wawancara dan hasil diskusi. Sedangkan data sekunder adalah data yang sudah ada sebelumnya dan dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh peneliti secara langsung. Data sekunder dapat berupa dokumen, arsip, buku, artikel, foto, video, atau materi lain yang relevan dengan topik penelitian.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua belah pihak, yakni pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. wawancara merupakan metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung antara penyelidik dengan subyek atau responden. Metode wawancara yang peneliti gunakan adalah wawancara dengan pedoman umum, yakni wawancara yang dilakukan dengan pedoman wawancara yang mencantumkan isu – isu yang harus diliput tanpa menentukan urutan pertanyaan. Teknik wawancara tersebut digunakan untuk menggali data secara langsung dengan subjek yang terkait. Adapun wawancara yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- i. Mengenai pemahaman spiritualitas karyawan yang meliputi *meaningful work, sense of community* dan *inner life*
- ii. Mengenai pemahaman modal psikologis karyawan yang meliputi *self-efficacy, optimism, hope* dan *resiliency*

b. Dokumen

Untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas data, peneliti menggunakan triangulasi data. Triangulasi data adalah proses pengumpulan data dari berbagai sumber atau metode. Dengan menggunakan triangulasi data, peneliti dapat membandingkan dan memvalidasi informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Dokumen yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu data profil perusahaan, data diri karyawan dan data presensi karyawan.

3.4. Analisis

3.4.2. Analisis Kesenjangan

Analisis kesenjangan adalah teknik yang digunakan untuk membandingkan kondisi aktual dengan kondisi yang diharapkan atau ideal. Dalam konteks penelitian kualitatif studi kasus, analisis kesenjangan membantu dalam identifikasi perbedaan antara apa yang terjadi dalam kasus yang diteliti dengan apa yang seharusnya terjadi berdasarkan teori, standar atau harapan yang ada. Pada penelitian ini, tahap analisis yang akan dilakukan yaitu identifikasi kondisi aktual, menentukan kondisi yang diharapkan atau berdasarkan teori, membandingkan kondisi, menganalisis kesenjangan dan merumuskan rekomendasi. Pada penelitian ini analisis kesenjangan dengan bidang kajian sumber daya manusia dengan topik kinerja, gambaran spiritualitas dan modal psikologis karyawan.

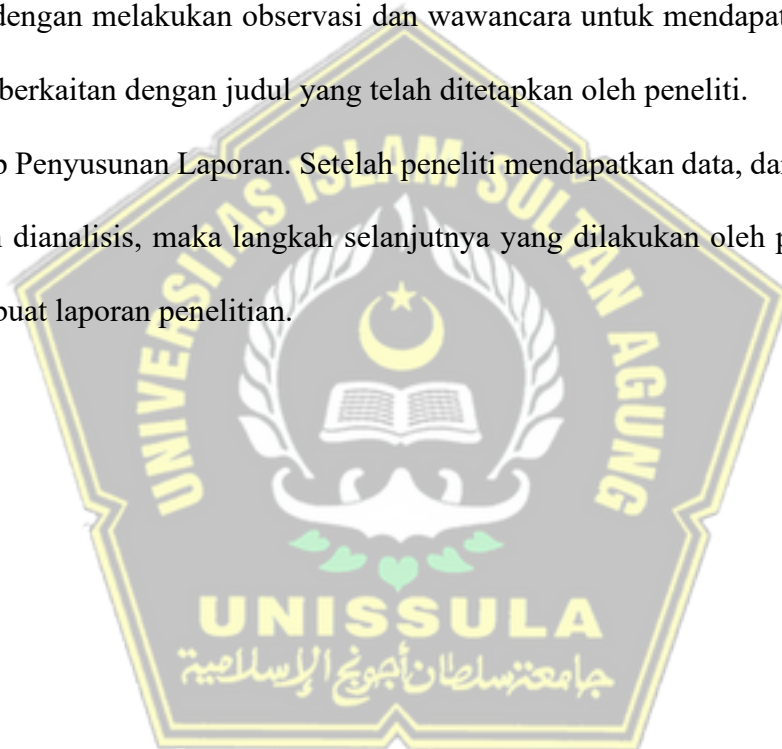
3. 5. Tahap Penelitian

Proses yang diperlukan untuk melakukan penelitian dijelaskan dalam prosedur penelitian. Tiga langkah dari proses penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Tahap Pra Lapangan. Sebelum memasuki lapangan peneliti melalui tahap pra–lapangan, yang meliputi penyusunan desain proposal penelitian dan persiapan perangkat penelitian, untuk mengumpulkan perspektif tentang masalah, konteks sejarah, dan referensi yang relevan. Pada tahap ini, peneliti diharapkan dapat memahami latar belakang penelitian sekaligus mempersiapkan bidang penelitian. Langkah – Langkah operasional yang harus diselesaikan peneliti sebelum terjun ke lapangan adalah:

- a. Menyusun pelaksanaan kegiatan
- b. Merancang Penelitian
- c. Memilih lokasi penelitian

- d. Mengurus ijin penelitian
 - e. Menilai dan mengobservasi lokasi penelitian
 - f. Memilih informan
 - g. Menyiapkan instrumen penelitian
 - h. Etika dalam melakukan penelitian
- 2) Tahap Pelaksanaan Penelitian. Setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti akan memasuki objek penelitian, mencari sumber data dan melakukan pengumpulan data dengan melakukan observasi dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan judul yang telah ditetapkan oleh peneliti.
- 3) Tahap Penyusunan Laporan. Setelah peneliti mendapatkan data, dan data tersebut sudah dianalisis, maka langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah membuat laporan penelitian.



BAB IV

Profil Organisasi

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1) Sejarah dan Perkembangan RSIGM Sultan Agung

Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBW-SA) sebagai satu lembaga yang lahir di tengah momentum kemerdekaan dan semangat perjuangan serta didirikan atas dasar nilai-nilai Islam merasa terpanggil untuk berpartisipasi aktif dalam menunjang program pemerintah di bidang peningkatan pendidikan, pelayanan kesehatan dan kesejahteraan sosial sebagai sarana dakwah. Berpijak pada landasan di atas, YBW-SA berkomitmen untuk mendirikan Rumah Sakit Islam Gigi dan Mulut Sultan Agung (RSIGM Sultan Agung) agar dapat melaksanakan fungsinya sebagai tempat pelayanan kesehatan gigi dan mulut juga sebagai tempat pendidikan untuk menghasilkan generasi khaira ummah dalam lingkungan budaya akademik Islami. Gedung RSIGM Sultan Agung terdiri atas 5 lantai terletak di Jalan Raya Kaligawe Km 4 Semarang, secara geografis RSIGM Sultan Agung terletak di Semarang bagian utara bersebelahan dengan wilayah Kabupaten Demak, Kabupaten Kudus serta Kabupaten Jepara sehingga pasien yang datang tidak hanya dari wilayah Semarang saja namun juga dari daerah di sekitar Semarang tersebut. Rumah Sakit Islam Gigi dan Mulut Sultan Agung (RSIGM Sultan Agung) adalah milik Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA) dengan tata kelola di bawah Universitas Islam Sultan Agung.

RSIGM Sultan Agung mendapatkan ijin operasional pada tahun 2019 melalui surat Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah Nomor 445/14161/2019 tentang Izin Operasional dan Penetapan Kelas Rumah Sakit Khusus Kepada Rumah Sakit Islam Gigi dan Mulut Sultan Agung

dengan klasifikasi Rumah Sakit Khusus kelas B. RSIGM Sultan Agung sebagai Rumah Sakit Khusus kelas B pada tahun 2024 telah memperoleh perpanjangan ijin operasional dengan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko nomor 91202021922310009 yang dikeluarkan DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah.

Akreditasi RSIGM Sultan Agung mendapatkan tingkat kelulusan Paripurna Bintang 5 pada tahun 2020 dari Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) yaitu organisasi independen *not for profit* dalam bidang akreditasi Rumah Sakit yang berkomitmen dan mendedikasikan organisasinya untuk meningkatkan mutu dan keselamatan pasien. Selanjutnya pada tahun 2022 RSIGM Sultan Agung kembali mempertahankan tingkat kelulusan Paripurna dari Lembaga Akreditasi Mutu dan Keselamatan Pasien Rumah Sakit (LAM-KPRS).

Sebagai salah satu upaya dalam menjalankan peran RSIGM Sultan Agung di bagian pendidikan, RSIGM Sultan Agung telah tersertifikasi menjadi rumah sakit pendidikan pada tahun 2022 serta menjadi wahana pendidikan utama bagi Fakultas Kedokteran Gigi UNISSULA. Penetapan tersebut berdasarkan Surat Keputusan Kepmenkes No.01.07/MENKES/1381/2022.

RSIGM Sultan Agung merupakan rumah sakit khusus gigi mulut yang pertama di Indonesia yang mendapatkan Sertifikat dari Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) No.003.169.09/DSN-MUI/I/2024 dengan produk Layanan dan Manajemen Rumah Sakit Syariah telah memenuhi prinsip Syariah.

2) Visi, Misi

Visi RSIGM Sultan Agung adalah Rumah Sakit Islam Gigi dan Mulut Sultan Agung terkemuka dalam pelayanan kesehatan gigi dan mulut, pelayanan pendidikan membangun generasi khaira ummah dan mengembangkan peradaban

Islam menuju masyarakat sejahtera yang dirahmati Allah. Adapun Misi RSIGM Sultan Agung adalah:

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan gigi dan mulut mulai dari tingkat dasar sampai spesialisistik atas dasar nilai-nilai Islam.
2. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian, berbasis *evidencebased dentistry* dalam rangka membangun generasi khaira ummah.
3. Mengembangkan peradaban Islam dalam bidang pelayanan kesehatan gigi dan mulut menuju masyarakat sejahtera yang dirahmati Allah.
4. Mengembangkan pusat informasi masyarakat tentang perkembangan kesehatan gigi dan mulut sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Nilai-nilai dasar yang diterapkan dalam pengelolaan RSIGM Sultan Agung bersumber dari ajaran Islam yang dirumuskan dalam akronim SPIRIT yaitu: *Service Excellence, Professionalism, Integrity, Respect, Islamy* dan *Trust*. Adapun motto RSIGM Sultan Agung adalah *‘A leading Islamic Dental Education and Services’*



3) Struktur Organisasi dan Tata Kelola RSIGM Sultan Agung



Gambar 4 1 Struktur Organisasi dan Tata Kelola RSIGM Sultan Agung

4) Produk dan layanan RSIGM Sultan Agung

Pada bidang pelayanan, RSIGM Sultan Agung memiliki layanan rawat inap, rawat jalan, bedah dan gawat darurat. Adapun untuk pelayanan penunjang meliputi radiologi, farmasi, lab klinis dan lab dental. Pada bidang pendidikan, RSIGM Sultan Agung menjadi wahana pendidikan utama bagi Fakultas Kedokteran Gigi, selain itu RSIGM Sultan Agung menerima siswa/mahasiswa untuk magang, melakukan praktek kerja lapangan serta sebagai wahana penelitian.

5) Pendalaman *issue* yang terkait dengan pembahasan

RSIGM Sultan Agung sebagai rumah sakit syariah serta telah mendapat akreditasi paling tinggi yaitu paripurna perlu untuk menjaga kualitas agar visi dan misi tercapai. Sebagai rumah sakit syariah, maka karyawan RSIGM Sultan Agung perlu memiliki internalisasi terhadap nilai spiritualitas serta memiliki modal psikologis untuk mencapai kinerja yang baik.

4.2.Kinerja Organisasi / Bisnis

Berikut ini adalah rangkuman dari laporan tahunan RSIGM Sultan Agung tahun 2024 yang menggambarkan kinerja organisasi pada tahun tersebut.

1. Ditinjau dari analisis SWOT tahun 2024, bahwa RSIGM Sultan Agung berada pada kuadran I (mendukung strategi agresif). Hal ini menunjukkan bahwa RSIGM Sultan Agung mempunyai kekuatan internal untuk menjangkau peluang pasar yang besar.
2. RSIGM Sultan Agung mencapai kinerja keuangan yang lebih baik dibandingkan tahun 2023, namun masih perlu ditingkatkan pendapatan dan efisiensi pengeluaran sehingga mencapai profit lebih besar di tahun 2025
3. RSIGM Sultan Agung memiliki mutu pelayanan sesuai dengan standar yang ditetapkan namun perlu ditingkatkan *utilisasi dental unit* serta inovasi layanan sebagai RSGM rujukan dan berstandar syariah.
4. Pada tahun 2024 kunjungan pasien rawat jalan mengalami kenaikan sebesar 42,8% dibanding tahun 2023, namun perlu ditingkatkan jumlah kunjungan pada Instalasi Rawat inap dan IGD yang mengalami penurunan di tahun 2024.
5. Retensi karyawan telah melebihi standar, perlu ditingkatkan upaya-upaya untuk *empowerment* dan peningkatan loyalitas serta integritas terhadap RSIGM Sultan Agung.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Juli 2025. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara dan dokumen. Narasumber wawancara adalah perwakilan dari tenaga medis (dokter), tenaga kesehatan (perawat, apoteker, terapis gigi mulut) dan tenaga non kesehatan. Pemilihan narasumber menggunakan teknik *purposive* yang dilakukan berdasarkan dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangannya antara lain mewakili dari bagian atau unit tertentu serta berkaitan dengan pengalaman yang dimiliki.

Tabel 5 1. Deskripsi Narasumber

No	Kode Narasumber	Jabatan/Posisi
1.	N1	Dokter Gigi Umum Sekretaris Komkordik
2.	N2	Dokter Gigi Umum Staf Pendidikan dan Penelitian, Staf Promosi Kesehatan rumah Sakit
3.	N3	Terapis Gigi Mulut di Dental Specialist Center
4.	N4	Perawat di Instalasi Rawat Inap
5.	N5	Staf Rekam Medis
6.	N6	Apoteker
7.	N7	Staf Humas dan pemasaran

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap 7 narasumber, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 2 Hasil Wawancara dari Variabel Spiritualitas

Aspek Spiritualitas	Sub-Aspek / Detail	Contoh Uraian Narasumber	Narasumber
Meaningful Work	Kerja sebagai ibadah	<i>“Kerja adalah ibadah... jadi sebisa mungkin bekerja tidak menunda ibadah”</i>	N1, N3, N4, N6, N7
	Membantu orang lain (pasien, mahasiswa, masyarakat)	<i>“Membantu mahasiswa yang kehilangan motivasi... membantu masyarakat yang membutuhkan”</i>	N1, N4
	Kontribusi ilmu & skill	<i>“Berbagi ilmu yang dimiliki... pekerjaan sesuai kompetensi”</i>	N1, N2, N4
Sense of Community	Dukungan antar rekan kerja	<i>“Komunikasi efektif di unit... saling mendukung antar tim”</i>	N1, N2, N4
	Kegiatan bersama yang menumbuhkan kebersamaan	<i>“Sholat berjamaah, dhuha bersama, pengajian rutin”</i>	N1, N3, N4, N7
	Hubungan baik antar karyawan & manajemen	<i>“Koordinasi dengan atasan & berjalan baik... nilai kejujuran & amanah”</i>	N2, N4, N6
Inner Life	Aktivitas ibadah personal	<i>“Sholat dhuha, tahajud, baca Qur'an, dzikir”</i>	N1, N3, N4
	Ketakwaan & kedisiplinan	<i>“Kerja menunggu waktu sholat... sholat tepat waktu melatih disiplin”</i>	N3
	Prinsip syariah & moral	<i>“Orientasi syariah... bekerja sesuai nilai Islam”</i>	N1, N4

Berdasarkan hasil wawancara, aspek spiritualitas pada karyawan RSGM Sultan Agung mencakup tiga dimensi utama, yaitu *meaningful work*, *sense of community*, dan

inner life. Dimensi *meaningful work* tampak jelas dalam pernyataan hampir seluruh narasumber. Pekerjaan dipandang bukan hanya sebagai sarana memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai ibadah dan pengabdian. N1 menyatakan, “*Kerja adalah ibadah... jadi sebisa mungkin ketika bekerja kita tidak menunda ibadah*”. Pernyataan serupa juga dikemukakan N3 dan N7 yang menekankan tujuan bekerja untuk memberi manfaat bagi orang lain, baik pasien maupun masyarakat, serta memenuhi kewajiban kepada keluarga. Hal ini sejalan dengan konsep *meaningful work* yang menumbuhkan motivasi intrinsik dan keterikatan terhadap pekerjaan.

Dimensi *sense of community* tercermin dari hubungan sosial yang kuat di tempat kerja. N1 menyoroti komunikasi efektif di unit kerja yang membantu memberikan motivasi kepada mahasiswa. N2 menegaskan bahwa nilai-nilai seperti jujur dan amanah mempengaruhi kualitas koordinasi. Aktivitas bersama seperti sholat berjamaah, kajian, dan kegiatan keagamaan lain disebut oleh N3 dan N4 sebagai sarana memperkuat kebersamaan. Dukungan sosial ini menciptakan rasa saling percaya yang berdampak pada kelancaran kerja tim.

Dimensi *inner life* diperkuat oleh berbagai program spiritual yang disediakan rumah sakit, seperti sholat dhuha, majelis dhuha, tahajud, dan kajian rutin. N3 menyatakan, “*Kerja untuk menunggu waktu sholat... sholat tepat waktu melatih disiplin*”. Kegiatan spiritual ini membantu membentuk ketenangan batin, pengendalian diri, dan kedisiplinan, yang berkontribusi pada konsistensi kinerja.

Adapun untuk hasil wawancara terkait modal psikologi sebagai berikut:

Tabel 5 3 Hasil Wawancara dari Variabel Modal Psikologis

Aspek Modal Psikologis	Sub-Aspek / Detail	Contoh Uraian Narasumber	Narasumber
Percaya Diri	Percaya diri pada tugas rutin	<i>"Tugas di unit saya bisa 80% pede"</i>	N1, N3, N4, N7
	Percaya diri menurun pada tugas baru	<i>"Jika tugas baru belum pernah pegang, kurang dari 50% pede"</i>	N1, N5
	Percaya diri meningkat dengan pengalaman	<i>"Dari nol sampai enam tahun... pengalaman meningkatkan kepercayaan diri"</i>	N4, N6
Resiliensi	Mengatasi tekanan internal	<i>"Kalau mood kurang baik, istirahat dulu lalu menyelesaikan"</i>	N1
	Mengatasi tantangan eksternal	<i>"Diskusi dengan atasan atau tim saat ada masalah"</i>	N2, N5
	Strategi coping	<i>"Analisis masalah, ambil pelajaran, perbaiki diri"</i>	N3, N4, N7
Harapan	Pengembangan karir	<i>"Ingin lanjut studi, ingin belajar hal baru"</i>	N4, N5
	Fokus pada pekerjaan saat ini	<i>"Tidak memiliki ambisi jabatan, cukup dengan posisi sekarang"</i>	N1, N3
Optimisme	Optimisme berbasis kompetensi	<i>"Optimis jika pekerjaan sesuai kompetensi"</i>	N1, N2, N7
	Optimisme dari spiritualitas	<i>"Optimis karena Allah bersama kita"</i>	N3
	Optimisme dari pengalaman sukses	<i>"Mengulang keberhasilan sebelumnya meningkatkan optimis"</i>	N5, N6

Modal psikologis karyawan mencakup empat aspek utama: percaya diri (*self-efficacy*), resiliensi (*resilience*), harapan (*hope*), dan optimisme (*optimism*). Pada aspek *percaya diri*, mayoritas narasumber menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang cukup tinggi pada tugas yang rutin. N1 menyatakan memiliki kepercayaan diri 80% pada tugas yang sesuai kompetensi, namun menurun pada tugas baru yang belum pernah dipegang. Hal ini sejalan dengan pernyataan N5 yang menyebutkan penurunan rasa percaya diri saat menghadapi tantangan baru. N4 dan N6 mengaitkan peningkatan rasa percaya diri dengan pengalaman kerja bertahun-tahun.

Pada aspek *resiliensi*, strategi menghadapi tantangan bervariasi. N1 memilih menenangkan diri ketika mood terganggu (*emotion focused coping*), sedangkan N2 dan N5 mengandalkan diskusi dengan atasan atau rekan kerja. N3 dan N4 menekankan analisis masalah dan perbaikan diri sebagai langkah menghadapi tekanan. Pendekatan yang digunakan menunjukkan kemampuan adaptasi dalam mengelola stres kerja.

Aspek harapan terlihat dari orientasi masa depan yang berbeda antar narasumber. N4 dan N5 memiliki harapan untuk melanjutkan pendidikan dan meningkatkan karir. N6 memiliki visi pengembangan unit farmasi untuk memproduksi produk sendiri. Sementara itu, N1 dan N3 lebih fokus pada kualitas pekerjaan saat ini tanpa ambisi jabatan yang lebih tinggi.

Aspek *optimisme* dapat dipahami dari berbagai sisi. N1 dan N2 menekankan optimisme yang lahir dari keyakinan pada kompetensi diri. N3 mengaitkan optimisme dengan nilai spiritual bahwa *Allah selalu bersama*. N5 menjaga optimisme dengan mengingat keberhasilan sebelumnya, sedangkan N6 optimis terhadap pengembangan instalasi farmasi.

Hasil keseluruhan wawancara menunjukkan bahwa spiritualitas dan modal psikologis memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. *Meaningful work* memberikan motivasi intrinsik yang membuat karyawan tetap konsisten bekerja meskipun insentif materi terbatas. *Sense of community* dan *inner life* menciptakan lingkungan kerja harmonis, komunikasi efektif, serta rasa kebersamaan yang berdampak positif terhadap kolaborasi tim.

Modal psikologis berfungsi sebagai pendukung ketika menghadapi tekanan kerja. *Self Efficacy* atau kepercayaan diri yang dimiliki memungkinkan karyawan mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Resiliensi membantu karyawan pulih dari hambatan. Harapan memberikan arah pengembangan karir, sedangkan optimisme menjaga semangat kerja di tengah tantangan. Kombinasi spiritualitas yang kuat dan modal psikologis yang sehat menghasilkan kinerja yang stabil dan produktif.

Dukungan rumah sakit dalam bentuk program pembinaan spiritual dan psikologis menjadi faktor penting dalam mempertahankan kualitas kinerja. Fasilitasi kegiatan ibadah, kajian rutin, pelatihan pengembangan diri, dan konseling psikologis direkomendasikan sebagai strategi berkelanjutan untuk menjaga motivasi, kesejahteraan mental, dan performa kerja karyawan.

5.2. Analisis Kesenjangan

Berikut ini analisis kesenjangan yang membandingkan antara teori ideal dengan temuan di lapangan yang meliputi variabel spiritualitas.

Tabel 5 4 Analisis Kesenjangan Spiritualitas

Aspek Spiritualitas	Teori (Ideal)	Temuan Lapangan	Analisis Kesenjangan
<i>Meaningful Work</i>	Milliman et al. (2003): Pekerjaan bermakna meningkatkan keterlibatan & kinerja.	Pekerjaan dianggap ibadah & sarana membantu orang lain. Namun, kasus keterlambatan menunjukkan disiplin belum konsisten, meskipun makna kerja diakui.	Nilai makna kerja kuat, tetapi belum diterjemahkan ke disiplin waktu yang memadai.
<i>Sense of Community</i>	Fry et al. (2005): Kebersamaan mendukung koordinasi efektif.	Hubungan di unit baik, namun koordinasi lintas unit kurang sehingga menghambat pelayanan & berdampak pada keterlambatan penanganan pasien.	Kebersamaan kuat di unit masing-masing, tetapi koordinasi lintas unit belum maksimal sehingga hal ini dapat memicu keterlambatan proses pelayanan.
Inner Life	Ashmos & Duchon (2000): <i>Inner life</i> menjaga ketenangan & kedisiplinan kerja.	Program spiritual ada (dhuha, kajian), tetapi keterlambatan hadir mengindikasikan nilai kedisiplinan belum optimal.	Spiritualitas belum sepenuhnya menginternalisasi kedisiplinan waktu.

Berdasarkan teori Milliman et al. (2003), *meaningful work* yang dipersepsikan sebagai pekerjaan bermakna akan meningkatkan keterlibatan dan kinerja. Temuan lapangan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai ibadah, sarana membantu pasien, dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Namun, tingginya angka keterlambatan karyawan pada tahun 2024 menunjukkan adanya

ketidaksesuaian antara pemahaman makna kerja dan implementasinya dalam kedisiplinan waktu. Dengan demikian, terdapat *gap* antara makna kerja ideal dengan penerapannya. Penguatan nilai kedisiplinan sebagai bagian dari ibadah dapat menjadi solusi, misalnya dengan mengaitkan kehadiran tepat waktu dengan amanah kerja dan pelayanan kepada pasien.

Menurut Fry et al. (2005), *sense of community* yang baik akan menciptakan koordinasi efektif. Temuan menunjukkan hubungan di unit kerja berjalan baik, namun koordinasi lintas unit belum optimal. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan proses pelayanan dan potensi keluhan dari pasien. *Gap* ini menunjukkan bahwa rasa kebersamaan sudah kuat di level unit, tetapi belum menyeluruh di seluruh organisasi. Kegiatan lintas unit seperti *team building* gabungan dan pelatihan koordinasi waktu dapat memperkuat integrasi organisasi.

Teori Ashmos & Duchon (2000) menyatakan bahwa *inner life* membantu menjaga ketenangan dan kedisiplinan kerja. Rumah sakit sudah memfasilitasi kegiatan spiritual seperti sholat dhuha, kajian, dan tahajud, tetapi angka keterlambatan mengindikasikan nilai kedisiplinan belum terinternalisasi penuh. *Gap* ini menunjukkan perlunya penguatan materi kajian yang menekankan etos kerja, amanah, dan disiplin waktu sebagai nilai spiritual.

Tabel 5.5 Analisis Kesenjangan Modal Psikologis

Aspek Modal Psikologis	Teori (Ideal)	Temuan Lapangan	Analisis Kesenjangan
Percaya Diri (<i>Self-Efficacy</i>)	Luthans et al. (2007): Percaya diri mempengaruhi inisiatif & kinerja.	Percaya diri tinggi pada tugas rutin; keterlambatan membuat respon terhadap keluhan pasien kurang tanggap.	Percaya diri teknis baik, tetapi perlu peningkatan pada <i>time management</i> & inisiatif penyelesaian cepat.
Resiliensi	Luthans (2002): Resiliensi menjaga performa di tengah tekanan.	Tantangan keterlambatan & komplain pasien belum dihadapi secara sistematis; penyelesaian tergantung mood & improvisasi individu.	Resiliensi ada tetapi belum terstruktur menghadapi tekanan komplain & keterlambatan.
Harapan (<i>Hope</i>)	Snyder (2002): Harapan mengarahkan usaha jangka panjang.	Sebagian punya rencana karir, sebagian stagnan; keterlambatan berulang menunjukkan kurangnya orientasi terhadap perbaikan kinerja kolektif.	Harapan individual ada, tetapi harapan kolektif (tujuan bersama menurunkan keterlambatan) belum terbangun.
Optimisme	Carver & Scheier (2002): Optimisme mendorong penyelesaian masalah positif.	Optimisme ada, tetapi keluhan pasien menurunkan moral & rasa percaya pada tim.	Optimisme menurun akibat tekanan eksternal (komplain pasien & isu citra).

Menurut Luthans et al. (2007), *self-efficacy* mempengaruhi inisiatif dan kinerja. Temuan menunjukkan karyawan memiliki percaya diri tinggi pada tugas rutin, namun keterlambatan berdampak pada respons yang kurang optimal terhadap keluhan pasien. *Gap* ini menegaskan perlunya penguatan percaya diri dalam konteks manajemen waktu dan *customer handling* untuk meningkatkan respons cepat dan efektif.

Dalam aspek resiliensi, Luthans (2002) menjelaskan bahwa resiliensi membantu mempertahankan performa di tengah tekanan. Di lapangan, tantangan keterlambatan dan komplain pasien belum dihadapi secara sistematis. Penanganan masih mengandalkan improvisasi individu atau bergantung pada mood. *Gap* ini menunjukkan perlunya pelatihan *crisis handling* dan SOP penanganan keluhan pasien agar citra rumah sakit tetap terjaga.

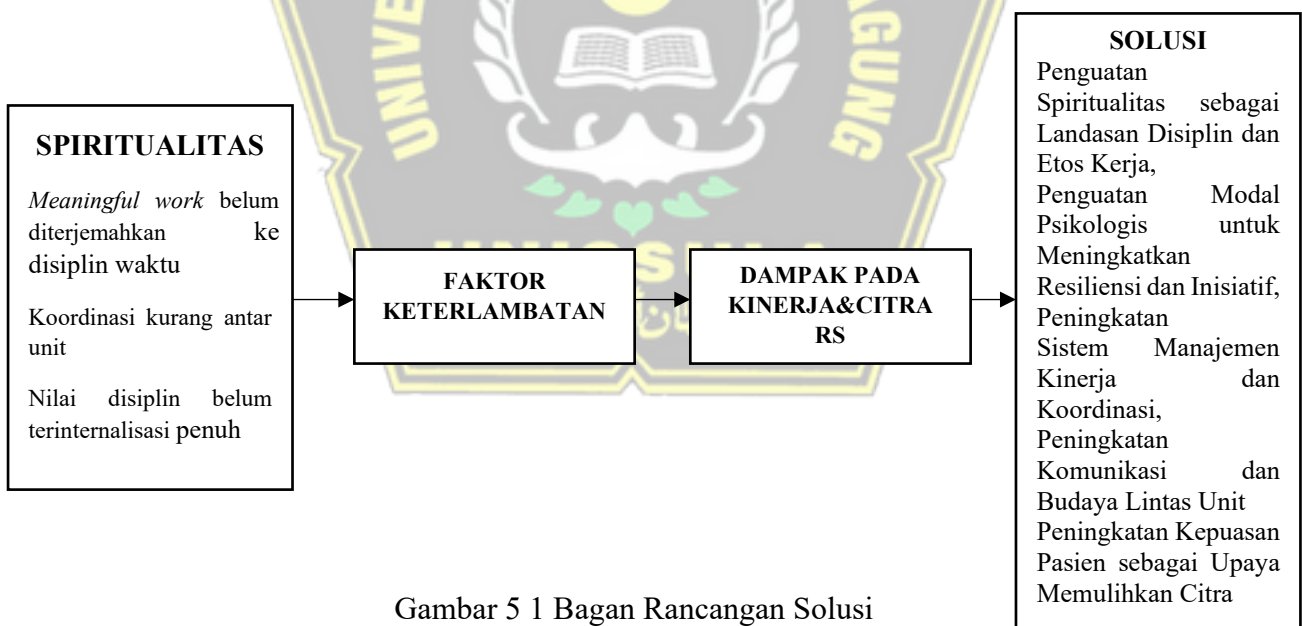
Aspek *hope* menurut Snyder (2002) berkaitan dengan tujuan dan jalur pencapaian. Temuan menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki harapan pribadi (misalnya melanjutkan studi atau pengembangan unit), tetapi tidak ada tujuan kolektif untuk menurunkan keterlambatan. *Gap* ini mengindikasikan perlunya penetapan *collective goal* bersama yang terukur, seperti target penurunan keterlambatan untuk memperbaiki pelayanan pasien.

Aspek optimisme menurut Carver & Scheier (2002) dapat mendorong penyelesaian masalah. Di lapangan, optimisme karyawan terjaga melalui kompetensi dan dukungan spiritual, namun keluhan pasien dan isu citra rumah sakit menurunkan moral tim. *Gap* ini memerlukan intervensi melalui *positive reinforcement*, apresiasi terhadap tim, dan publikasi capaian perbaikan pelayanan sebagai strategi menjaga optimisme.

Tabel 5 6 Analisis Kesenjangan Kinerja

Aspek Kinerja	Teori (Ideal)	Temuan Lapangan	Gap Analysis
Kinerja Karyawan	Robbins & Judge (2019): Kinerja dipengaruhi kompetensi, motivasi, disiplin, koordinasi, dukungan organisasi.	Kinerja teknis baik, tetapi keterlambatan karyawan berdampak pada waktu pelayanan, keluhan pasien, dan risiko citra RS.	Kinerja terdampak faktor disiplin & koordinasi lintas unit; belum ada intervensi sistematis.

Robbins & Judge (2019) menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, disiplin, koordinasi, dan dukungan organisasi. Temuan menunjukkan bahwa meskipun kompetensi teknis baik, keterlambatan karyawan berdampak pada waktu pelayanan, munculnya keluhan pasien, dan kekhawatiran terhadap citra rumah sakit. *Gap* ini menegaskan perlunya strategi pengendalian keterlambatan secara sistematis, termasuk penerapan *reward & punishment*, SOP pelayanan tepat waktu, dan peningkatan koordinasi lintas unit. Dengan demikian, *gap* antara kondisi ideal dan aktual pada aspek spiritualitas, modal psikologis, dan kinerja berpusat pada masalah kedisiplinan waktu, koordinasi lintas unit, serta kesiapan menghadapi komplain pasien. Penyelesaian *gap* ini memerlukan pendekatan terintegrasi yang melibatkan pembinaan nilai spiritual, penguatan modal psikologis, dan pengembangan sistem manajemen kinerja yang disiplin dan kolaboratif.



Gambar 5 1 Bagan Rancangan Solusi

Dengan mempertimbangkan variabel spiritualitas, modal psikologis, dan kinerja, rancangan solusi disusun dalam bentuk pendekatan terintegrasi yang melibatkan pembinaan nilai, penguatan kapasitas psikologis, dan perbaikan sistem manajemen yaitu:

1. Penguatan Spiritualitas sebagai Landasan Disiplin dan Etos Kerja

Spiritualitas yang sudah ada di rumah sakit, seperti sholat berjamaah, kajian rutin, dan orientasi kerja sebagai ibadah, perlu dioptimalkan untuk memperkuat nilai kedisiplinan. Kehadiran tepat waktu harus diposisikan sebagai bagian dari amanah kerja dan bentuk pelayanan kepada pasien. Kajian tematik tentang etos kerja Islami, manajemen waktu, dan tanggung jawab moral dapat dimasukkan ke dalam program pembinaan spiritual rutin. Integrasi nilai spiritual dengan standar kedisiplinan akan membantu menciptakan kesadaran internal bahwa keterlambatan bukan sekadar pelanggaran administratif, tetapi juga berdampak pada amanah pelayanan.

2. Penguatan Modal Psikologis untuk Meningkatkan Resiliensi dan Inisiatif

Modal psikologis karyawan, yang mencakup percaya diri, resiliensi, harapan, dan optimisme, perlu diperkuat untuk mendukung kinerja dalam situasi penuh tekanan. Pelatihan *time management* dan *stress management* dapat membantu karyawan lebih mampu mengatur prioritas, mengurangi keterlambatan, dan merespons keluhan pasien dengan lebih tenang. Program *coaching* dan *mentoring* juga dapat membantu meningkatkan *self-efficacy* dalam menangani tugas non-rutin. Sementara itu, penetapan *collective goal* seperti target penurunan keterlambatan dan peningkatan kepuasan pasien dapat meningkatkan rasa harapan dan optimisme kolektif.

3. Peningkatan Sistem Manajemen Kinerja dan Koordinasi

Selain pendekatan personal melalui spiritualitas dan modal psikologis, rumah sakit perlu memperbaiki aspek sistemik. Penerapan sistem *reward and punishment* berbasis kedisiplinan waktu dapat membantu mengurangi

keterlambatan. Karyawan yang konsisten hadir tepat waktu dapat diberikan penghargaan, sementara keterlambatan yang berulang dapat diberikan sanksi sesuai regulasi. Selain itu, SOP pelayanan yang mengatur koordinasi lintas unit harus diperkuat untuk mengurangi potensi keterlambatan dalam proses penanganan pasien.

4. Peningkatan Komunikasi dan Budaya Lintas Unit

Keterlambatan pelayanan seringkali disebabkan oleh hambatan koordinasi antar unit. Oleh karena itu, rumah sakit perlu meningkatkan komunikasi lintas unit melalui rapat koordinasi rutin, *team building* lintas unit, dan pelatihan kolaboratif. Budaya kerja yang inklusif dan sinergis akan membantu mempercepat aliran informasi dan meminimalkan keterlambatan pelayanan.

5. Peningkatan Kepuasan Pasien sebagai Upaya Memulihkan Citra

Untuk mengatasi dampak keluhan pasien dan menjaga citra rumah sakit, perlu dilakukan peningkatan kualitas interaksi dengan pasien. Pelatihan *customer service* dan komunikasi empatik akan membantu staf merespons keluhan pasien dengan lebih profesional. Selain itu, publikasi capaian perbaikan pelayanan (misalnya penurunan keterlambatan atau peningkatan waktu tanggap pasien) dapat membantu memulihkan kepercayaan publik terhadap rumah sakit.

Dengan rancangan solusi ini, diharapkan terjadi penurunan signifikan pada angka keterlambatan, peningkatan kinerja karyawan, serta perbaikan kepuasan pasien. Integrasi spiritualitas, modal psikologis, dan perbaikan sistem manajemen akan membantu rumah sakit menjaga citra positif dan meningkatkan daya saing pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adailson Soares Santos, Mário Teixeira Reis Neto, E. V. (2017). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual job performance in Brazil. Purpose. *International Journal of Productivity and Performance Management*. [https://doi.org/psychological capital on individual performance in Brazil](https://doi.org/psychological%20capital%20on%20individual%20performance%20in%20Brazil)", *International Journal of Productivity and Performance Management*, <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2017-0110> Brazil", *International Journal of Productivity and Performance Management*, <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2017-0110>
- Agustine, S. O., & Suhana. (2022). Pengaruh Modal Psikologi dan Kualktas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4).
- Ahmad, S. F. S., Nur, A., & Nawi, N. R. C. (2024). The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance. *Information Management and Business Review*, 16(1), 272–282.
- Andarista, K. H. (2024). *PERAN WORKPLACE SPIRITUALITY DAN ORGANIZATIONAL TRUST TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Program Pasca Sarjana (S2) Universitas Islam Sultan Agung*.
- Antung Lutfiliawan, Debby Saputera, Aulia Azizah, Rahmad Arifin, R. H. (2023). HUBUNGAN KUALITAS PELAYANAN DOKTER GIGI MUDA TERHADAP KEPUASAN PASIEN GIGI TIRUAN DI RSGM GUSTI HASAN AMAN BANJARMASIN. *Dentin Jurnal Kedokteran Gigi*, VII (3), 143–148.
- Arijanto, A. (2018). Leadership Style, Career Development and Work Satisfaction to Employee' s Performance. *European Research Studies Jurna*, XXI (3), 276–291.
- Ariyani, R., & Dirdjo, M. M. (2022). Hubungan Spiritualitas Di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) dengan engan Kinerja Perawat: Literatur Review. *Borneo Student Reasearch*, 3(2), 1483–1489.
- Ashmos, S. P., & Duchon, D. (2000). *Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure* (pp. 134–145).
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). *Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes , Behaviors , and Performance*. 22(2). <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Ayuningtyas, D. P., Handayani, R., & Heri, H. (2022). Mediasi Stress Kerja Pada Hubungan Psychological Capital dan Kinerja di UPT Puskesmas Tembilahan Kota. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 189–199.
- Chen, Y., Lien, C., Lo, W., & Tsay, F. (2021). *Sustainability of Positive Psychological Status in the Workplace: The Influence of Organizational Psychological Ownership and Psychological Capital on Police Officers' Behavior*.
- Devendhiran, S., & Wesley, J. R. (2017). *Spirituality at work: enhancing levels of*. 31(5), 9–13. <https://doi.org/10.1108/DLO-08-2016-0070>
- Fransiska, R. B., Nasution, S. Z., & Ashar, T. (2024). Hubungan Modal Psikologis Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 6, 236–243.
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1).
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *Leadership*

- Quarterly*, 16(5), 835–862. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.012>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Buuren, S. Van, Beek, A. J. Van Der, & Vet, H. C. W. De. (2013). *Development of an Individual Work Performance Questionnaire International Journal of Productivity and Performance Management Emerald Article: Development of an individual work performance questionnaire. January*. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Lusiyani, A., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah). *JIMMBA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(April), 155–165.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. C., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Leadership Institute Faculty Publications Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, December 2019. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avolio, B., & Walumbwa, F. (2005). *The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance Workers: Exploring the Relationship*. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika JIRaya Bypass Krian Km 44 Balongbendo Sidoarjo. *IQTISHADEquity*, 1(1).
- Pandey, A., Gupta, R. K., & Arora, A. (2009). Spiritual Climate of Business Organizations and Its Impact on Customers' Experience. *Journal of Business Ethics*, 88, 313–332. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9965-z>
- Paul, M., & Jena, L. K. (2022). *Workplace spirituality, teachers' professional well-being and mediating role of positive psychological capital: an empirical validation in the Indian context*. 38(4), 633–660. <https://doi.org/10.1108/IJOES-08-2021-0163>
- Pratidina, B. A., Darmastuti, I., & Almadana, A. V. (2023). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Pada Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Perilaku Kewargaan Organisasi, Dan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi. *Diponegoro Journal of Management*, 12, 1–11.
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). SUPPORT, DUKUNGAN ATASAN DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI COVID-19. *EKOBIS*, 23, 1–15.
- Rohmah, I. Z., & Yuniawan, A. (2022). *ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*. 11, 1–13.
- Sarkar, A., Garg, N., & Palo, S. (2022). *Workplace Spirituality and Psychological Capital (PsyCap) of the Employees: A Cross-sectional Study*. September. <https://doi.org/10.1177/09721509221111445>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *INternational Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101–112.