

## KEPUASAN KERJA ISLAMI DAN KEPEMIMPINAN KENABIAN PADA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT\*<sup>1</sup>.

**Dini Permana Sari, Muhamad Shohib**

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

e-mail: permanasari.dini@gmail.com

### ABSTRACT

*This study aims to describe Islamic job satisfaction and prophetic leadership for hospital employees while working during the pandemic. The research method uses a qualitative descriptive approach, with purposive sampling technique in selecting respondents or informants from various hospitals and various professions. Collecting data using interview and observation techniques on nine employees who have been selected. Verification of data using triangulation technique, where researchers recheck information from several sources of interview and observation data, at different times. The results show that Islamic job satisfaction has developed hospital performance while working during the pandemic. Islamic Job satisfaction will increase, if employees get leaders who have prophetic characteristics, namely sidiq, amanah, tabligh and fathanah.*

**Keywords:** *Prophetic Leadership, Islamic Job Satisfaction*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kepuasan kerja Islami dan model kepemimpinan kenabian di rumah sakit pada masa pandemic. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan teknik *purposive sampling* dalam memilih informan dari berbagai rumah sakit dan berbagai profesi. Pengumpulan data menggunakan teknik interview dan observasi pada sembilan karyawan yang telah terpilih. Verifikasi data menggunakan teknik *triangulasi*, di mana peneliti mengecek kembali informasi dari beberapa sumber data interview dan observasi, dengan waktu yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja Islami telah mewarnai kinerja karyawan rumah sakit pada saat bekerja di masa pandemic. Kepuasan kerja Islami di masa pandemic akan meningkat, apabila karyawan mendapatkan pimpinan yang memiliki sifat kenabian yaitu sidiq, amanah, tabligh dan fatanah.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kenabian, Kepuasan Kerja Islami.

---

<sup>1</sup>Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian disertasi tentang kepuasan kerja dalam perspektif Islam. Kepuasan kerja menjadi focus pembahasan karena pemenuhan kepuasan bagian dari proses pencarian kesejahteraan (*well-being*).

## PENDAHULUAN

Manusia tidak pernah puas dengan apa yang sudah ada (Achmad, 2014)<sup>2</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa secara naluri dan kecenderungan manusia tidak pernah berhenti memenuhi kepuasannya dalam hidup. Pemenuhan kepuasan, kesenangan dan kebahagiaan dalam diri manusia merupakan proses pencarian kesejahteraan (*well being*).<sup>3</sup> Pencarian kesejahteraan atau keadaan baik (*well being*) dalam diri individu yang menekankan pada kesenangan pribadi yang bersifat badani (fisiologis) merupakan konsep *hedonis*.<sup>4</sup> Namun, menurut Aristoteles, tujuan tertinggi atau makna hidup terakhir manusia adalah kebahagiaan (*eudaimonia*).<sup>5</sup> Perbedaan dari *hedonis* dan *eudaimonia* adalah elemen atau aspek yang mendasari pemenuhan kepuasan dalam mencapai kebahagiaan. Dalam konsep *eudaimonia* yang menentukan keadaan baik (*well being*) bukan hanya kesenangan, tetapi

ada juga aspek penting lainnya seperti pengetahuan akan unsur-unsur penting, persahabatan, lingkungan penuh arti, dan otonomi.<sup>6</sup> Konsep *eudaimonia* juga lebih mengutamakan pencapaian kesejahteraan di kemudian hari. Hal ini sangat berbeda dengan pendekatan kesejahteraan *hedonia* yang lebih mengutamakan kesejahteraan dalam waktu yang dekat.<sup>7</sup>

Kedua konsep kesejahteraan, yakni *hedonis* dan *eudaimonia*, diakui dalam Psikologi Islam. Hal ini dikarenakan paradigma dalam Psikologi Islam bersifat holistik dan integratif. Hal ini sesuai dengan surat al-Baqarah ayat 201, yang mengajarkan doa tentang kebaikan di dunia dan akhirat. Artinya dalam Psikologi Islam, pemenuhan kepuasan individu diperlukan untuk perkembangan manusia dalam mencapai kesejahteraan atau *well-being* di dunia dan akhirat. Hal inilah yang menjadi ciri kepuasan kerja Islami.

Kepuasan sebagai bagian dari aspek dari *well being*<sup>8</sup> akan melahirkan afeksi (emosi atau perasaan) positif, di antaranya adalah rasa senang, rasa sayang, suka cita, bahagia/ekstasi dan akan mengurangi emosi atau perasaan negatif di antaranya sedih, malu, cemas,

---

<sup>2</sup> Firdaus Achmad, "Filsafat Ilmu," dalam Faizal Amin, (eds.), *Bunga Rampai POSBAKUM Antara Teori Dan Praktek*, (Pontianak, IAIN Pontianak Press, 2014), h. 103.

<sup>3</sup> Heintzelman, Samantha J., "Eudaimonia in the contemporary science of subjective well-being: Psychological well-being, self-determination, and meaning in life." dalam E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*, (Salt Lake City, UT: DEF Publishers, 2018), h. 168-180.

<sup>4</sup> Konsep hedonis diperkenalkan oleh Aristippos dari Kyrene (433-355 SM), yang merupakan murid dari Sokrates. Sokrates bertanya tentang tujuan akhir hidup manusia, yang belum memberikan jawaban secara jelas dan hanya mengkritik jawaban dari orang lain. Aristippos menjawab bahwa sungguh yang baik bagi manusia adalah kesenangan. Baca: K. Bertens, *Etika*. (Yogyakarta: Kanisius, 2013), h. 183.

<sup>5</sup> K. Bertens, *Etika*. (Yogyakarta: Kanisius, 2013), h. 189. ; Raja Oloan Tumanggor, "Pemahaman Well-Being Dari Perspektif Filsafat." *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni 2.1*, 2018), h. 356.

---

<sup>6</sup> Raja Oloan Tumanggor, "Pemahaman Well-Being Dari Perspektif Filsafat." *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni 2.1*, 2018), h. 356.

<sup>7</sup> Veronika Huta, "Pursuing eudaimonia versus hedonia: Distinctions, similarities, and relationships," dalam A.S. Waterman (Eds.), *The best within us: Positive psychology perspectives on eudaimonia*, American Psychological Association, 2013, h. 139-158.

<sup>8</sup> John D. Corrigan, Stephanie Kolakowsky-Hayner, Jerry Wright, Kimberly Bellon, and Paul Carufel, "The satisfaction with life scale. *Journal of Head Trauma Rehabilitation*," 28, 6, 2013, h. 489-491.

marah, depresi, dan iri hati.<sup>9</sup> Sementara aspek lainnya adalah kebahagiaan yang *authentic*. Karenanya, berbicara tentang kepuasan semestinya ditandai oleh kesadaran dan refleksi untuk mencapai kebermaknaan dan kebijaksanaan.<sup>10</sup> Dengan demikian kepuasan dalam bekerja menjadi sangat penting bagi seorang karyawan karena akan melahirkan perilaku yang sehat, emosi yang positif, bijaksana, hidup bermakna dan merasa sejahtera. Demikian pula dengan kehidupan karyawan yang bekerja di rumah sakit.

Masa pandemi menjadikan suasana suasana kerja karyawan mengalami perubahan. Sebagian besar karyawan bekerja dari rumah. Namun karyawan di rumah sakit berbeda dengan umumnya karyawan, yaitu mereka tetap aktif bekerja dalam pelayanan dengan resiko kematian yang sangat tinggi akibat tertularnya wabah covid-19. Suasana stressing sangat tinggi, namun karyawan rumah sakit harus tetap bekerja dan tetap merasakan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, perlunya memahami fenomena kepuasan kerja karyawan di rumah sakit. Penelitian tentang stress kerja, kepuasan kerja dan minat meninggalkan pekerjaan perawat di masa pandemi, telah diteliti oleh Said dan El-Shafei, di mana salah satu temuannya

<sup>9</sup> Neil Eddington, and Richard Shuman. "Subjective well-being (happiness)." *Continuing psychology education* 6, 2005, h.2.; Robert A. Emmons, and Ed Diener. "Personality correlates of subjective well-being." *Personality and Social Psychology Bulletin* 11.1, 1985, h. 89-97; John D. Corrigan, Stephanie Kolakowsky-Hayner, Jerry Wright, Kimberly Bellon, and Paul Carufel, "The satisfaction with ... h. 489-491.

<sup>10</sup> Iman Setiadi Arif, *Psikologi Positif: Pendekatan Saintifik Menuju Kebahagiaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016), h. 19-20.

menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit *triase* (rumah sakit penanganan darurat covid) sejumlah 51% dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit non *triase* (rumah sakit pelayanan isolasi mandiri) sebesar 41.9%.<sup>11</sup> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat, sebagai karyawan rumah sakit pada masa pandemi menunjukkan tingkatan yang cukup rendah.

Fenomena lain di Indonesia dengan mayoritas Muslim. Media sosial banyak menayangkan gambaran karyawan rumah sakit yang menggunakan pakaian APD sambil menjalankan ibadah sholat, kadang mereka bernyanyi dan melakukan aktivitas-aktivitas yang menghibur diri dan orang lain dalam bekerja. Hal ini menunjukkan masih ada perilaku karyawan rumah sakit yang merasakan kebahagiaan dalam bekerja di masa pandemi.

Fenomena ini menjadi kajian menarik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia di masa pandemi menjadi perhatian khusus bagi manajemen perusahaan, karena salah satu keberhasilan dalam mengelola perusahaan adalah mengelola karyawan agar tetap sejahtera di masa pandemi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat ditentukan oleh orang-orang yang mampu mengelola asset penting perusahaan agar perusahaan tetap berjalan dan berkelanjutan dalam

<sup>11</sup> Said, Randa M., and Dalia A. El-Shafei. "Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt." *Environmental Science and Pollution Research* 28.7 (2021): 8791-8801.

mencapai tujuannya. Kemampuan mengelola seluruh sumber daya perusahaan, termasuk kemampuan mempengaruhi beragam orang dengan karakter yang berbeda untuk mencapai tujuan tertentu, inilah yang disebut kepemimpinan (*leadership*).<sup>12</sup>

Kepemimpinan dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting karena pemimpin dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.<sup>13</sup> Motivasi kerja inilah sangat berkaitan erat dengan kinerja, khususnya kepuasan dan produktivitas kerja karyawan.<sup>14</sup> Hal ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan dampaknya sangat terkait dengan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan latar belakang kondisi tersebut, maka muncullah pertanyaan, apakah sebagian karyawan rumah sakit yang masih bekerja mengalami kepuasan kerja di masa pandemi? Bagaimana gambaran kepuasan kerja Islami pada karyawan rumah sakit? Apakah pemimpin berperan pada situasi kerja

tersebut dan Bagaimana gambaran model kepemimpinan yang menggerakkan karyawan untuk tetap bekerja secara profesional?

Menjawab permasalahan tersebut, maka peneliti menggunakan model pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi keadaan batin para pekerja di rumah sakit. Peneliti ingin mengetahui lebih dalam tentang peran kepuasan kerja dan gambaran kepuasan kerja Islami pada karyawan, serta gambaran model kepemimpinan di rumah sakit pada saat pandemi.

Penelitian tentang hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan telah dilakukan oleh Torlak dan Kuzey (2019), Boamah dkk (2018), Matthews dkk (2018), Septiawati (2018), Fry dkk (2017), Rahmawaty (2016), dan Choi dkk (2016).<sup>15</sup> Dalam penelitian

<sup>12</sup> Ishak Asep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Trisakti, 2003), h. 235.

<sup>13</sup> Richard. M. Burton, Børge Obel, & Dorthe Døjbak Håkonsson, *Leadership and organizational climate. In Organizational Design: A Step-by-Step, 3<sup>rd</sup>ed*, (Cambridge: Cambridge University Press, 2015), h. 160; Rawung, Ficke H. "The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employees (Study at Manado State University)," *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 15, Issue 1, Nov-Dec. 2013, h. 28-33.

<sup>14</sup> Ratna Wijayanti dan Meftahudin. "Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating," *Jurnal PPKM III*, 2016, h. 185-192.

<sup>15</sup> N. Gökhan Torlak, and Cemil Kuzey, "Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan." *International Journal of Productivity and Performance Management* 68.2, 2019, h. 276-295; Sheila A. Boamah, et al. "Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes." *Nursing outlook* 66.2, 2018, h. 180-189; Brian Matthews, Jamie Daigle, and Melissa Houston, "A dyadic of employee readiness and job satisfaction: does there exist a theoretical precursor to the satisfaction-performance paradigm?" *International Journal of Organizational Analysis* 26.5, 2018, h. 842-857; Sriana Septiawati, "Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Aceh." *Jurnal Ecopsy* 5.1, 2018, h. 8-15; Louis W. Fry, et al. "Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients." *Journal of Management, Spirituality & Religion* 14.1, 2017, h. 22-47; Rahmawaty, Anita. "Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati." *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus* 9.2, 2016, h. 276-303; Sang Long Choi, et al. "Transformational leadership, empowerment,

tersebut, diketahui adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan.

Persamaan antara peneliti satu dengan lainnya yaitu pada konsep kepuasan kerja. Semuanya menggunakan konsep yang sama di mana setiap individu akan memiliki sistem nilai yang berlaku pada dirinya yang akan mempengaruhi keinginan-keinginan pekerja itu sendiri. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin merasakan kepuasan dalam bekerja, begitu pula sebaliknya. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.

Perbedaan antara peneliti satu dengan lainnya adalah pada konsep gaya kepemimpinan, diantaranya gaya kepemimpinan spiritual dengan beberapa sudut pandang namun memiliki makna yang hampir sama. Rahmawaty (2016) dan Septiawati (2018)<sup>16</sup> menggunakan konsep kepemimpinan spiritual dengan mengadaptasi model Spiritual dari Fry dan Tobroni.<sup>17</sup> Model Kepemimpinan

---

and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment." *Human resources for health* 14.1, 2016, h. 7.

<sup>16</sup>Sriana Septiawati, "Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Aceh." *Jurnal Ecopsy* 5.1 (2018): 8-15; Anita Rahmawaty, "Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati." *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus* 9.2, 2016, h. 276-303.

<sup>17</sup> Louis W Fry, Steve Vitucci, Marie Cedillo, "Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement and Establishing a Baseline." *Leadership Quarterly*, 16(5), 2005, h. 835-863; Tobroni "Spiritual Leadership: A Solution

Spiritual menurut Fry memiliki dimensi harapan/iman, visi dan cinta altruistic dalam lingkungan kerja. Namun Anita Rahmawaty, menambahkan variable budaya organisasi, komitmen organisasi sebagai variable independen dan kinerja karyawan sebagai variable dependen.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada perbedaan kondisi, di mana penelitian ini dilakukan dalam setting masa pandemic pada tahun 2020-2021. Perbedaan lainnya yaitu pada profesi responden, metode, teknik pengumpulan data dan verifikasinya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, di mana pengumpulan data primernya menggunakan interview dan observasi. Pengumpulan data sekunder menggunakan dokumen dan hasil angket pada penelitian terdahulu. Observasi awal dilakukan pada Januari tahun 2020, diikuti dengan proses pengumpulan dokumen dari rumah sakit. Interview dan observasi lanjutan dilakukan pada November 2020 hingga Januari 2021. Lokasi penelitian di beberapa rumah sakit Jakarta, Depok, Bekasi dan Surabaya. Verifikasi data penelitian dengan melakukan interview kembali pada beberapa informan, dilakukan pada bulan Maret 2021. Dalam proses pengambilan data, peneliti menggunakan guide atau kisi-kisi observasi dan interview yang terkait dengan kepuasan kerja Islami dan kepemimpinan.

---

of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia" in *British Journal of Education*, Vol.3, No.11, November 2015, h. 40-53.

Pemilihan informan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan strategi pengambilan sample variasi maksimum (*the maximum variation sampling strategy*), di mana pengambilan sample mewakili karakteristik disetiap kelompok.<sup>18</sup> Pengambilan sample ini mencoba memanfaatkan variasi perbedaan yang ada dalam populasi, dengan memilih karakteristik yang berbeda dari setiap individu (informan). Sehingga mewakili karakteristik pola ketenagaan sesuai Undang-Undang dan Peraturan Presiden Republik Indonesia,<sup>19</sup> berikut ini:

1. Tenaga Medis
2. Tenaga para medis perawatan
3. Tenaga kefarmasian
4. Tenaga kesehatan lainnya
5. Tenaga non kesehatan

Setiap strata tersebut memiliki persyaratan Pendidikan dan keterampilan tertentu yang diatur dalam Undang-Undang, Perpres, Permenkes dan Peraturan dari Lembaga profesi masing-masing.

---

<sup>18</sup> Michael Quinn Patton, *Metode Evaluasi Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h.81-89; Kristi Poerwandari, *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*. (Jakarta: LPSP3 UI, 1998), h. 55.

<sup>19</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, pasal 12 sd pasal 14, dan pasal 33; Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, pasal 8 sd pasal 11; Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahan; Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 77 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengorganisasi Rumah Sakit, pasal 6; Lampiran Permenkes RI No.262/Menkes/Per/VII/1979 tentang standarisasi ketenagaan Rumah Sakit Pemerintah.

Alasan pemilihan informan dengan menggunakan *purposive sampling*<sup>20</sup> adalah agar mendapatkan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu ingin mengetahui mengapa dan bagaimana kepuasan kerja Islami terjadi di masa pandemi pada karyawan di rumah sakit, dan apakah kepemimpinan berperan sebagai salah satu faktor penyebab munculnya kepuasan kerja Islami. Berdasarkan tujuan tersebut, maka diperlukan persyaratan khusus untuk responden yang diprediksi representasi dari karakteristik. Ciri khusus dalam penentuan subyek penelitian yang akan diinterview dan diobservasi yaitu (1) Karyawan rumah sakit yang bekerja selama masa pandemi dan (2) Representasi keragaman demografi yang meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, jabatan, strata atau pola ketenagakerjaan dan institusi kerja.

Pertimbangan teknik sampling tersebut merupakan salah satu dasar analisa dalam pengumpulan data primer, di mana peneliti harus melakukan klasifikasi individu (person) sebagai karakteristik subyek penelitian.<sup>21</sup>

Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa isi (content) dan analisa induktif.<sup>22</sup> Peneliti mengidentifikasi kesamaan isi pembicaraan terkait hal-hal penting, tema-tema dan pola yang

---

<sup>20</sup>Leavy, Patricia. *Research Design: Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-Based Participatory Research Approaches*." (New York: The Guilford Press,2017), h. 79-80.

<sup>21</sup> John W. Creswell, *Resesearch Design: Qualitatve, Quantitatif and Mixed Methode Approaches, Third Edition*, (London: Sage Publication, 2009), h. 119

<sup>22</sup> Michael Quinn Patton, *Metode Evaluasi Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2009), h. 259-264

muncul serta menganalisa pola menjadi kategorisasi dan deskripsinya.

Verifikasi data menggunakan teknik *triangulasi data* dan *klarifikasi bias riset*.<sup>23</sup> Teknik triangulasi data dilakukan dengan pengecekan kembali dari beberapa sumber data dari hasil interview, observasi. dan melakukan pengecekan ulang dengan pertanyaan yang arahnya sama pada satu informan; melakukan pengecekan informasi pada informan yang berbeda. Selanjutnya, dalam teknik klarifikasi bias riset, peneliti menuliskan hasil interview dan observasi dihari yang sama dengan waktu yang tidak lama setelah proses interview dan observasi, serta melakukan pengecekan tulisan catatan lapangan dengan kejadian di hari yang sama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan dengan melibatkan sembilan responden atau informan, dengan gambaran karakteristik sebagai berikut.

Tabel 1  
Profile Subyek Penelitian (Informan)

N o	Sub- yek	L/P	Usia (Th)	Masa Kerja	Pendidik-an
1	SR	P	50	30 th	S1
2	ER	P	36	12 th	S1
3	AS	L	30	2 th	S1
4	RA	L	43	12 th	S1
5	drD	P	48	3 th	S1, Profesi
6	NN	P	38	17 th	S1
7	DAW	L	31	2,5 th	S1, Profesi
8	DAS	P	31	10 th	SMK
9	THO	L	26	5 th	D1 & S1

Lanjutan Tabel 1

N o	Sub- yek	Profesi- Strata	Jabatan	Institusi
1	SR	Perawat	Manager	RS Islam
2	ER	Perawat	Fungsional	RS Swasta
3	AS	Nakes	Staf	RS Negeri
4	RA	Non Kes	Supervisor	RS Swasta
5	drD	Medis	Manager	RS Swasta
6	NN	Non Kes	Manager	RS Swasta
7	DAW	Perawat	Fungsional	RS Negeri
8	DAS	Farmasi	Staf	RS Swasta
9	THO	Nakes	Supervisor	RS Swasta

Tabel 1. menunjukkan keragaman dan keterwakilan dari karakteristik karyawan rumah sakit secara umum. Keragaman meliputi: jenis kelamin, di mana perempuan lebih dominan daripada laki-laki ; usia pekerja dari kelompok 20 tahun hingga 50 tahun, dengan mayoritas pada kelompok usia 30 tahun; masa kerja dari 2 tahun hingga 30 tahun, dengan mayoritas pada masa kerja lebih dari 10 tahun; pendidikan bervariasi dari SLTA/SMK hingga S1 dan profesi, dengan mayoritas S1. Selanjutnya, pada Lanjutan Tabel 1 diketahui strata atau pola ketenagaan bervariasi dengan perbandingan tenaga medis-kesehatan yang lebih dominan dari pada tenaga non kesehatan, sesuai dengan karakteristik tenaga kerja di rumah sakit. Jabatan atau posisi pekerjaan juga bervariasi dari level fungsional, staf, supervisor dan manager; dan keragaman institusi di mana rumah sakit swasta lebih dominan daripada rumah sakit negeri milik pemerintah. Hal ini berarti informan telah

<sup>23</sup> John W. Creswell, *Resesearch Design: Qualitative, Quantitatif and Mixed Methode Approaches, Third Edition*, (London: Sage Publication, 2009), h. 119-200.

mewakili seluruh karakteristik karyawan rumah sakit secara umum.

### **Peran Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Rumah Sakit**

Hasil observasi menunjukkan perilaku karyawan rumah sakit bekerja dengan penuh semangat tampak pada langkah kaki yang bertujuan, gerak tubuhnya tidak santai, tatapan mata fokus pada pekerjaan yang dihadapinya. Jika tenaga medis dan paramedis berhadapan dengan pasien maka terdengar suara yang tenang dalam menjelaskan semua pertanyaan pasien. Kondisi kerja dan lingkungan kerja rumah sakit khususnya rumah sakit yang menjadi rujukan pasien yang terdampak covid terlihat sibuk. Pada jam-jam istirahat, tampak karyawan menjalankan ibadah di masjid atau mushola. Pada karyawan tenaga kesehatan tampak bekerja bergantian, sebagian sholat dan sebagian *stand by* karena harus melayani pasien.<sup>24</sup> Hal ini berbeda dengan kondisi kerja dan lingkungan kerja rumah sakit yang tidak menerima rujukan pasien terdampak covid. Rumah sakit tampak sepi dengan aktivitas pelayanan, tidak ada antrian dan hanya sedikit karyawan yang berjalan di ruang-ruang tunggu pelayanan. Pada waktu dhuha tampak beberapa karyawan menjalankan sholat dhuha dan pada jam istirahat, karyawan beribadah atau sholat berjama'ah di mushola. Setelah menjalankan sholat dhuhur karyawan tampak saling bertegur sapa dan bercerita, sambil menuju ruang makan yang berdekatan dengan dengan

mushola.<sup>25</sup> Hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan pekerjaannya dan pada saat istirahat, mereka memanfaatkan waktu dengan beribadah, makan dan berdiskusi atau bercerita bersama karyawan lainnya. Asumsi peneliti berdasarkan observasi ini menunjukkan bahwa sikap dan perilaku karyawan tampak ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu peneliti melanjutkan dengan wawancara untuk menguji asumsi yang didapatkan dari hasil proses observasi ini.

Hasil interview ditemukan adanya kesamaan pernyataan pada seluruh informan bahwa kepuasan kerja penting dan sangat diperlukan bagi seorang karyawan, baik dari sudut pandang pimpinan managerial maupun sebagai karyawan di level staf. Pernyataan secara umum dapat disimpulkan menjadi dua alasan. *Pertama*, pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan sebagai salah satu indikasi untuk menilai motivasi, meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan atau perilaku-perilaku positif dalam bekerja.

Pernyataan tersebut sama halnya dengan tulisan dari Eliyana, Anis, dan Syamsul Ma'arif (2019:144-159), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara langsung, positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.<sup>26</sup> Pernyataan informan secara umum telah memperkuat konsep hubungan antara

---

<sup>24</sup> Catatan Lapangan No. 11/Obsv/1/2021 dan Catatan Lapangan No. 12/Obsv/1/2021.

---

<sup>25</sup> Catatan Lapangan No. 10/Obsv/1/2021

<sup>26</sup> Anis Eliyana, and Syamsul Ma'arif. "Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance." *European Research on Management and Business Economics* 25.3, h. 2019, h. 144-150.

kepuasan kerja dengan prestasi kerja, sehingga informan menganggap pentingnya kepuasan kerja.

Pernyataan yang menarik dari SR dan ER, sebagai representasi tenaga keperawatan, menunjukkan kesamaan bahwa kepuasan kerja akan berdampak pada kualitas pelayanan pada pasien. Sebagaimana disampaikan oleh salah satu responden berikut.

*SR: "Kita bekerja di pelayanan, maka kepuasan dalam pelayanan menjadi standar kinerja kita. Jika kita memenuhi standar tersebut maka kita akan merasakan kepuasan. Kepuasan ini memiliki dampak bagi kepuasan pasien dan kepuasan bagi kita, karyawan yang bekerja. Jika pasien puas dengan pelayanan kita maka kita sebagai karyawan akan merasakan kepuasan pula. Sebagai pimpinan, saya akan melihat kepuasan kerja anak buah saya, karena jika anak-anak saya puas dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya."<sup>27</sup>*

Pernyataan tersebut menunjukkan pentingnya kepuasan kerja karena akan memiliki dampak yang kuat terhadap kualitas pelayanan pada pasien.

Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian dari Deeba dkk (2015: 1373-1378) bahwa kepuasan kerja para tenaga medis atau tenaga kesehatan akan berdampak pada kualitas perawatan yang dinilai oleh pasien, efisiensi kerja tenaga medis atau tenaga kesehatan dan disaat bersamaan akan terkait dengan biaya

perawatan kesehatan.<sup>28</sup> Oleh karena itu kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan yang bergerak di bidang kesehatan karena memiliki dampak yang bersifat bergulir, dari kualitas pelayanan atau perawatan pada pasien, biaya perawatan kesehatan hingga berdampak pada efektifitas pemulihan pasien dari penyakit fisik dan mentalnya.

Alasan kedua pentingnya kepuasan kerja adalah karena bekerja merupakan setengah bagian aktivitas hidup sehari-hari, sehingga memerlukan kepuasan. Alasan ini dikemukakan oleh AS, yang menyatakan sebagai berikut:

*AS: "Saya bekerja minimal selama 8 jam/hari, tidur 8 jam. Berarti bekerja sudah ½ bagian dalam hidup sehari-hari. Sehingga dalam waktu ½ hari tersebut, harus merasakan kepuasan. Ini penting karena yang ½ hari itu, jangan sampai tidak merasakan kepuasan karena hidup tidak akan nyaman."<sup>29</sup>*

Pernyataan tersebut menunjukkan alasan bahwa kepuasan kerja menjadi bagian dari kepuasan hidup seseorang, karena lamanya bekerja telah mengambil 1/3 bagian kehidupan seseorang dalam waktu 24 jam sehari. Alasan ini mendukung hasil penelitian dari Unanue dkk (2017:1-7) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kepuasan hidup, di mana kepuasan kerja yang lebih tinggi memprediksi kepuasan hidup yang lebih tinggi, baik secara bersamaan maupun secara longitudinal. Hasil

<sup>28</sup> Farah Deeba, et al. "Job Satisfaction." *The professional medical journal* 22.10, 2015, h. 1373-1378.

<sup>29</sup> Catatan Lapangan No. 03/Intv-KKI/1/2021

<sup>27</sup> Catatan Lapangan No. 01/Intv-KKI/1/2021

temuan lainnya menunjukkan bahwa adanya peran kepuasan kebutuhan psikologis dasar (*the role of basic psychological needs*), sebagaimana dinyatakan oleh teori penentuan nasib sendiri *atau as stated by self determination theory*, dalam hubungan kepuasan kerja dan kepuasan hidup.<sup>30</sup>

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemenuhan kepuasan kerja merupakan suatu kebutuhan dasar individu yang ditentukan atau dinyatakan oleh dirinya sendiri. Dalam hal ini Sdr. AS menyatakan pentingnya kepuasan kerja, ditentukan oleh pilihannya pada suatu institusi tempatnya bekerja untuk merasakan kepuasan dalam bekerja sehari-hari, yang sekaligus sebagai bagian dari kepuasan dalam hidupnya.

Alasan-alasan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat diperlukan dan dianggap penting bagi karyawan, khususnya yang bekerja di bidang kesehatan dan dimasa pandemi. Kepuasan kerja diperlukan di dunia kesehatan karena tidak hanya berhubungan dengan kinerja, perilaku-perilaku positif dalam bekerja, kualitas pelayanan dan kepuasan hidup bagi karyawan rumah sakit itu sendiri, namun juga berdampak pada efektifitas pemulihan pasien dan biaya perawatan kesehatan.

### **Kepuasan Kerja Islami**

Hasil interview menunjukkan bahwa semua responden (100%) merasa puas dan senang bekerja sebagai karyawan

rumah sakit meskipun dalam kondisi pandemi. Sebagai muslim dan orang yang beragama, mereka menyatakan masih dapat bekerja tanpa meninggalkan ibadah meskipun padat dengan pelayanan terhadap pasien. Mereka merasa senang sehingga selalu berangkat bekerja setiap hari, tanpa terlalu mengkhawatirkan kondisi pandemic.

Kepuasan kerja bagi karyawan rumah sakit menunjukkan bahwa mereka bekerja memaknai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang lebih dari sekedar pemenuhan materi. Mereka merasakan pekerjaannya memiliki "makna yang lebih" sehingga memuaskan dan menyenangkan mereka dalam bekerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan pernyataan informan berikut ini:

*RA: "Kerja bagi seorang muslim adalah ibadah, maka pekerjaan yang memuaskan adalah yang tidak menghalangi proses ibadah kita, ada keselaran waktu ibadah dan bekerja."*

Penyataan yang senada diungkapkan pula dengan AS. Sedangkan dr. DP menyatakan bahwa kepuasan kerja bagi seorang muslim, apabila dapat memberi manfaat "lebih" bagi orang lain. Hal ini selaras dengan DAS yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dirasakan jika dapat membahagiakan orang lain (pasien). Sama halnya dengan THO, yang merasa kepuasan bekerja pada saat dapat membantu sesama, sebagai anjuran tugas duniawi dari Tuhan.

Semua informan sebagai karyawan rumah sakit, memiliki pemaknaan yang lebih terhadap pekerjaannya. Di mana

---

<sup>30</sup> Wenceslao Unanue, et al. "Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs." *Frontiers in psychology* 8, 2017, h.1-7.

pemaknaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai budaya Islam sekaligus sebagai budaya yang menjadi warna dalam kehidupan masyarakat di Indonesia. Nilai-nilai tentang kemanusiaan, saling membantu sesama, menyenangkan dan membahagiakan orang lain, dan bermanfaat untuk orang lain, sebagai bentuk ibadah (ketakwaan) terhadap Tuhan.

Kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan tersebut selama, sebelum dan sesudah melakukan aktivitas bekerjanya dan meyakini sebagai tindakan ketakwaan (ibadah), menunjukkan ciri Kepuasan Kerja Islami.

Baharom dkk (2014) menjelaskan definisi kepuasan kerja Islami adalah perasaan bahagia yang didapat sebelum, selama dan setelah melakukan beberapa pekerjaan, berdasarkan pada keyakinan bahwa melakukan pekerjaan itu adalah tindakan takwa (keshalihan), dilakukan untuk mendapatkan keridhaan Allah swt.<sup>31</sup> Baharom dkk (2014) menjelaskan perasaan bahagia yang dimaksud merupakan kebahagiaan sebelum melakukan pekerjaan sebagai niat tunggal untuk berkomitmen pada diri sendiri untuk melayani Allah, sedangkan kebahagiaan selama bekerja adalah ketika menjalankan pekerjaan itu tidak melanggar batas-batas Syariah, dan kebahagiaan setelah pekerjaan ketika

menjadikan pekerjaan sebagai tindakan pencapaian kesalehan.

Hal ini dapat disimpulkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rumah sakit menunjukkan kepuasan kerja Islami. Kepuasan ini memiliki peran penting dalam mempertahankan kepuasannya dalam bekerja di masa pandemic, yang memiliki tekanan yang lebih tinggi daripada kondisi sebelumnya.

### **Peran Kepemimpinan Kenabian terhadap Kepuasan Kerja Islami**

Hasil interview pada beberapa informan secara umum menyatakan hal yang sama, bahwa pemimpin sangat berperan dan mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Dua dari sembilan informan menyatakan ketidakpuasannya terhadap sikap pimpinan, namun mereka semua memiliki model pimpinan yang diinginkan. Beberapa alasan informan tentang pentingnya peran pemimpin dalam bekerja, diantaranya; *Pertama*, karena pemimpin yang mengarahkan karyawan mencapai tujuan yang telah ditentukan, sebagaimana yang disampaikan oleh informan berikut.

SR: *"Peran pemimpin sangat berpengaruh bagi kami, karena pemimpin yang membawa kita, mengarahkan kita dalam mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. Seperti direktur kami, pemimpin yang bisa mengayomi kami, mengarahkan dan mengajak kami untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan."*<sup>32</sup>

ER: *"...perlu pimpinan yang amanah dan adil, karena dia yang akan mengarahkan*

<sup>31</sup> Baharom Mohamad, Halimatus Saadiah Mat Saad, and Sharifah Hayaati Syed Ismail. "The role of integrity as a mediator between work satisfaction and work performance in the perspective of Islam: An empirikal approach using Sem/Amos Model." *International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences* 2.1, 2014, h. 71-84.

<sup>32</sup>Catatan Lapangan No. 01/Intv-KKI/2021

*anak buahnya. Bagaimana jika pimpinan tidak amanah, maka dia akan menjerumuskan anak buahnya...*<sup>33</sup>

*Dokter D: "Karena pimpinan itu yang mengarahkan kita dalam bekerja untuk mencapai tujuan (implementasi)."*<sup>34</sup>

Pernyataan responden SR, ER dan Dr D secara eksplisit menjelaskan peran seorang pemimpin diperlukan seorang karyawan sebagai pengarah dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ketika seorang karyawan telah mencapai tujuan bersama maka akan merasakan kebahagiaan dan kepuasan dalam bekerja.

*Kedua, alasan mengapa pemimpin mempengaruhi kepuasan kerja karena pemimpin sebagai figur orang tua bagi karyawan pada saat bekerja, sebagaimana yang dipaparkan informan berikut.*

*AS: "...pimpinan yang mengayomi stafnya, yang mengajak untuk beribadah bersama-sama dan mengingatkan kami..... Nah, pimpinan yang mengayomi, yang mengajak kami beribadah akan menjadi kepuasan kerja bagi saya."*<sup>35</sup>

*DAW: "...karena pemimpin seperti Bapak yang dapat mengingatkan kami dalam bekerja dan beribadah. Pemimpin yang dapat berkomunikasi dengan baik dari level atas sampai level yang paling bawah, agar mendapatkan data yang paling akurat dari level bawah."*<sup>36</sup>

*NN: "Karena pimpinan itu yang membuat karyawan atau anak buahnya nyaman dalam bekerja. Harapan saya sebagai karyawan menginginkan pimpinan yang membuat rasa nyaman dalam bekerja, yaitu pimpinan yang dapat mengayomi, membimbing, mengarahkan, mem-back up atau tidak lepas tangan jika ada permasalahan..."*<sup>37</sup>

Pernyataan informan AS, DAW dan NN menunjukkan bahwa peran pemimpin yang diharapkan oleh karyawan adalah pemimpin yang menjadi figur orang tua yang dapat mengayomi atau memberi perlindungan bagi anak buahnya, mampu berkomunikasi dengan baik. Pemimpin sebagai figur orang tua bagi karyawan, adalah pemimpin yang mengingatkan dan mengajak beribadah sekaligus bekerja. Pemimpin sebagai figur orang tua bagi karyawan akan menumbuhkan rasa kekeluargaan, sehingga karyawan bekerja seakan-akan dalam keluarga yang nyaman, menyenangkan dan membuatnya bertahan karena rasa puas yang dialaminya dalam bekerja.

Alasan ketiga, pemimpin sebagai fasilitator dan mediator antara karyawan di level paling bawah dengan *top manager* atau direktur, sebagaimana yang disampaikan oleh informan berikut:

*DAS: "...Oleh karena itu perlu pemimpin yang welcome atau mau mendengar, pemimpin yang menjadi jembatan dan pemimpin yang tegas dalam berargumentasi..."*<sup>38</sup>

<sup>33</sup>Catatan Lapangan No. 02/Intv-KKI/I/2021

<sup>34</sup>Catatan Lapangan No. 05/Intv-KKI/III/2021

<sup>35</sup>Catatan Lapangan No. 03/Intv-KKI/I/2021

<sup>36</sup>Catatan Lapangan No. 07/Intv-KKI/III/2021

<sup>37</sup>Catatan Lapangan No. 06/Intv-KKI/III/2021

<sup>38</sup>Catatan Lapangan No. 08/Intv-KKI/V/2021

*DAS: "...harusnya pimpinan memberi argument atas tuntutan kerja tersebut, untuk dicari jalan tengahnya."*<sup>39</sup>

*drD: "...untuk itu perlu leadership yang tegas, bisa mendengar, bisa menggerakkan, tidak hanya menampung suara, tapi bisa merangkul atau berdiskusi bersama bawahan, membuat keputusan bersama bawahan untuk mengimplementasikannya."*<sup>40</sup>

Ketiga alasan dari informan tentang mengapa peran pemimpin sangat penting dalam kepuasan kerja, maka menunjukkan bahwa pemimpin yang dapat memposisikan diri sebagai fasilitator dalam menyelesaikan masalah dan mediator bagi anak buahnya dengan top manager atau direktur. Dalam hal ini, karyawan memerlukan peran pemimpin sebagai figur partner yang dinyatakan dengan istilah fasilitator dan mediator. Ketika pemimpin mampu memerankan diri sebagai figur *partner* maka permasalahan dapat diselesaikan secara bersama, yang akhirnya memberi ketenangan dan nyaman dalam bekerja sehingga muncul kepuasan bekerja bagi karyawan.

Secara umum informan menyampaikan model gaya kepemimpinan atau ciri-ciri pemimpin yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya sebagaimana dalam paparan beberapa informan berikut.

*SR: "Kami bekerja memiliki pemimpin yang baik, yang bisa mengayomi,*

*memiliki visi ke-Islaman, sejalan dengan nilai ibadah dalam bekerja. Pemimpin menjadi panutan bagi kami dan kami merasakan senang memiliki pemimpin seperti beliau (almarhum)."*

*"...pemimpin yang bisa mengayomi kami, mengarahkan dan mengajak kami untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan. Orangnya santun, menjenguk karyawan yang sakit dan berusaha hadir jika mendapatkan undangan. Peran beliau sebagai seorang Bapak bagi kami, pemimpin yang kami banggakan, dan menjadi tauladan bagi kami sehingga kami senang bekerja dalam arahan beliau. Model pemimpin yang dipercaya, amanah, memiliki visi ke depan dengan nilai-nilai Islam, perhatian, mengayomi dan mengarahkan kita dalam mencapai tujuan, ini menjadi model yang menyenangkan dan dapat memuaskan kami dalam bekerja."*<sup>41</sup>

*ER: "...perlu pimpinan yang amanah dan adil, karena dia yang akan mengarahkan anak buahnya. Bagaimana jika pimpinan tidak amanah, maka dia akan menjerumuskan anak buahnya. Dengan kepemimpinan yang amanah dan adil, maka dia akan dapat memfasilitasi anak buahnya dalam pelayanan."*<sup>42</sup>

*RA: "...pimpinan yang mengayomi stafnya, yang mengajak untuk beribadah bersama-sama dan mengingatkan kami."*<sup>43</sup>

*drD: "... Untuk itu perlu leadership yang tegas, bisa mendengar, bisa*

<sup>39</sup>Catatan Lapangan No. 08/Intv-KKI/V/2021

<sup>40</sup>Catatan Lapangan No. 05/Intv-KKI/III/2021

<sup>41</sup>Catatan Lapangan No. 01/Intv-KKI/I/2021

<sup>42</sup>Catatan Lapangan No. 02/Intv-KKI/I/2021

<sup>43</sup>Catatan Lapangan No. 03/Intv-KKI/I/2021

*menggerakkan, tidak hanya menampung suara, tapi bisa merangkul atau berdiskusi bersama bawahan, membuat keputusan bersama bawahan untuk mengimplementasikannya. Kriteria pimpinan tersebut dapat memberi kepuasan bagi karyawan, karena dia mampu menjadi leader dalam mengarahkan kita untuk mencapai tujuan.*<sup>44</sup>

*NN: "... pimpinan yang membuat rasa nyaman dalam bekerja, yaitu pimpinan yang dapat mengayomi, membimbing, mengarahkan, mem-back up atau tidak lepas tangan jika ada permasalahan..."*<sup>45</sup>

*DAW: "...karena pemimpin seperti Bapak yang dapat mengingatkan kami dalam bekerja dan beribadah. Pemimpin yang dapat berkomunikasi dengan baik dari level atas sampai level yang paling bawah, agar mendapatkan data yang paling akurat dari level bawah. Meskipun pimpinan tidak hafal nama kami, minimal berkomunikasi untuk menyapa, bertanya tentang hal-hal yang kami hadapi sehingga merasa ada perhatian. Saya berharap pemimpin juga mengingatkan ibadah/sholat agar kita sama-sama mendapatkan keberkahan."*<sup>46</sup>

*DAS: "Pemimpin yang bisa menyampaikan masukan atau aspirasi kami, yang mau mendengar keluhan kami, memotivasi kerja kami, tidak memaksakan kehendak dari pimpinan (tuntutan atasannya lagi atau direktur). Pimpinan yang bisa mengambil jalan*

*tengah, bisa berargumentasi sesuai jobdes dan SPO (Standar Pelayanan Operasional), pemimpin yang menjadi jembatan antara kami (staf) dengan pimpinan rumah sakit dan pimpinan yang tegas."*<sup>47</sup>

Berdasarkan ungkapan para informan tersebut di atas, diketahui bahwa pemimpin yang dianggap dapat memenuhi kepuasan karyawan dalam bekerja diantaranya: pemimpin yang mampu mengayomi, memiliki visi ke Islaman, dapat dipercaya, amanah, jujur, adil, mempunyai visi kedepan, mengingatkan dalam hal ibadah dan bekerja, tegas, mampu mengambil keputusan dengan bijaksana (mengambil jalan tengah), cerdas (mampu berargumentasi), dan menjadi tauladan. Ciri-ciri yang disampaikan tersebut secara implisit menunjukkan sebagian dari ciri-ciri kepemimpinan kenabian. Meskipun informan tidak secara eksplisit mengungkapkan dengan istilah *sidiq* (jujur dan mengikuti kebenaran nurani), *amanah* (bertanggung jawab dan terpercaya), *tabligh* (berkomunikasi empatik dan efektif), dan *fatanah* (cerdas karena taqwa), yang diperkenalkan oleh Budiharto.<sup>48</sup>

Kepemimpinan profetik (*profetic leadership*) adalah kemampuan mengendalikan diri dan upaya mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama dengan meneladani sifat, sikap dan perilaku nabi atau Rasulullah. Kepemimpinan kenabian

<sup>47</sup> Catatan Lapangan No. 06/Intv-KKI/III/2021

<sup>48</sup> Sus Budiharto, "Peran Kepemimpinan Profetik Dalam Kepemimpinan Nasional." Disampaikan dalam Seminar Nasional The 1st *National Conference on Islamic Psychology dan Inter-Islamic Conference on Psychology*, 2015, h.7.

<sup>44</sup> Catatan Lapangan No. 05/Intv-KKI/III/2021

<sup>45</sup> Catatan Lapangan No. 06/Intv-KKI/III/2021

<sup>46</sup> Catatan Lapangan No. 06/Intv-KKI/III/2021

dalam implementasi dunia kerja menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika seorang pemimpin bersikap dan bertindak sebagaimana ciri kepemimpinan Rasulullah atau meneladani model kepemimpinan Rasulullah maka anak buah atau karyawan yang berada dalam kepemimpinannya akan merasakan kenyamanan dalam bekerja, fokus dengan tujuan sesuai arahan, mengkomunikasikan permasalahan dengan atasan sehingga semua permasalahan dapat teratasi secara bijak dan cerdas, merasakan ketenangan batin karena diingatkan oleh pimpinan sesuai visi dan nilai-nilai ke-Islaman, termasuk dalam hal-hal ibadah. Hal inilah yang akan membuat karyawan bertahan dalam pekerjaannya dan merasakan kepuasan dalam bekerja.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja bagi karyawan rumah sakit di masa pandemi memiliki peran yang sangat penting karena alasan berikut: (a) Kepuasan sebagai salah satu ukuran untuk menilai motivasi dan produktivitas kerja karyawan atau hal-hal yang bersifat positif dalam bekerja dan (b) bekerja merupakan setengah bagian aktivitas sehari-hari, maka harus mencapai kepuasan dalam bekerja.
2. Pemenuhan kepuasan kerja karyawan rumah sakit, bukan hanya sekedar materi (hedonis) namun juga kepuasan yang bersifat *eudaimonia*. Kepuasan kerja yang bersifat integral, yang menjadi ciri khas kepuasan kerja Islami.
3. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempertahankan kepuasan kerja karyawan. Model kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan rumah sakit adalah kepemimpinan kenabian, di mana sifat pemimpin yang menjadi tauladan adalah *sidiq, amanah, tabligh dan fatanah*.
4. Pemimpin yang memiliki model kepemimpinan kenabian akan menimbulkan pengalaman batin bagi karyawan, di mana perasaan karyawan lebih tenang dan nyaman, focus dengan tujuan, semua masalah teratasi dengan bijak, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dipimpinnya.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut maka peneliti memberikan rekomendasi pada:

1. Pimpinan dan management Rumah Sakit, hendaknya memberikan wawasan dan meningkatkan kesadaran pada karyawan tentang kepuasan kerja Islami. Di mana memaknai kerja bukan hanya dimaknai untuk memperoleh materi, namun sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan akan ketakwaan/kepatuhan pada Tuhan.
2. Pimpinan Rumah Sakit dan Departemen Kepegawaian Negara, hendaknya menyediakan pelatihan untuk pengembangan kepemimpinan kenabian pada seluruh karyawan, khususnya jajaran managerial di seluruh rumah sakit.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya meneliti factor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan rumah sakit dan mengembangkan konsep kepuasan kerja Islami.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, F. (2004). Filsafat Ilmu. Dalam Faizal Amin, (eds.), *Bunga Rampai POSBAKUM Antara Teori Dan Praktek*. Pontianak: IAIN Pontianak Press.
- Asep I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bertens, K. (2013). *Etika*. Yogyakarta: Kanisius.
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing outlook*, 66(2), 180-189.
- Budiharto, S. (2015). Peran kepemimpinan profetik dalam kepemimpinan nasional. *In Inter-Islamic Conference on Psychology, At Yogyakarta* (Vol. 1).
- Burton, M. R., Obel, B., & Håkonsson D. D. (2015). *Organizational design: A step-by-Step*. (3<sup>rd</sup> ed). Cambridge: Cambridge University Press.
- Catatan Lapangan Observasi dan Interview
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Human resources for health*, 14(1), 1-14.
- Corrigan, J. D., Kolakowsky-Hayner, S., Wright, J., Bellon, K., & Carufel, P. (2013). The satisfaction with life scale. *The Journal of head trauma rehabilitation*, 28(6), 489-491.
- Corrigan, J. D., Kolakowsky-Hayner, S., Wright, J., Bellon, K., & Carufel, P. (2013). The satisfaction with life scale. *The Journal of head trauma rehabilitation*, 28(6), 489-491.
- Creswell, J. (2009). *Resesearch design: Qualitave, quantitaf and mixed methode approaches, third edition* (h. 119-200). London: Sage Publication.
- Deeba, F., Usmani, R. A., Akhtar, M., Zahra, T., & Rasool, H. (2015). Job satisfaction: Among doctors working in public and private tertiary care hospitals of Lahore. *The professional medical journal*, 22(10), 1373-1378.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Emmons, R. A., & Diener, E. (1985). Personality correlates of subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11(1), 89-97.
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(1), 22-47.
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The leadership quarterly*, 16(5), 835-862.
- Heintzelman, S. J. (2018). Eudaimonia in the contemporary science of subjective well-being: Psychological well-being, self-determination, and meaning in life. Dalam E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* (hlm. 168-180.). Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Huta, V. (2013). Pursuing eudaimonia versus hedonia: Distinctions, similarities, and relationships. *American Psychological Association*, 139-158.
- Lampiran Permenkes RI No.262/Menkes/Per/VII/1979 Tentang Standarisasi Ketenagaan Rumah Sakit Pemerintah.
- Leavy, P. (2017). *Research design: Quantitative, qualitative, mixed methods, arts-based, and community-*

*basedG participatory research approaches*. New York: Guilford Publications.

- Matthews, B., Daigle, J., & Houston, M. (2018). A dyadic of employee readiness and job satisfaction: does there exist a theoretical precursor to the satisfaction-performance paradigm? *International Journal of Organizational Analysis*, 26(5), 842-857. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2018-1320>
- Mohamad, B., Saad, H. S. M., & Ismail, S. H. S. (2014). The role of integrity as a mediator between work satisfaction and work performance in the perspective of Islam: An empirical Approach using SEM/AMOS Model. *International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences*, 2(1), 71-84.
- Patton, M. Q. (2009). *Metode evaluasi kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahaan
- Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 77 Tahun 2015 Tentang Pedoman Pengorganisasi Rumah Sakit, Pasal 6
- Poerwandari, K. (1998). *Pendekatan kualitatif dalam penelitian psikologi*. Jakarta: LPSP3 UI.
- Rahmawaty, A. (2016). Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus*, 9(2), 276-303.
- Rawung, F. H. (2013). The effect of leadership on the work motivation of higher education administration employees (Study at Manado State University). *IOSR Journal of Business and Management*, 15(1), 28-33.
- Said, R. M., & El-Shafei, D. A. (2021). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(7), 8791-8801.
- Septiawati, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 8-15.
- Setiadi, I. (2016). *Psikologi positif: Pendekatan saintifik menuju kebahagiaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tobroni, T. (2015). Spiritual leadership: A solution of the leadership crisis in Islamic education in Indonesia. *British Journal of Education*, 3(11), 40-53.
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education
- Eddington, N., & Shuman, R. (2005). Subjective well being (happiness). Continuing psychology education: 6 continuing education hours.
- Tumanggor, R. O. (2018). Pemahaman Well-Being Dari Perspektif Filsafat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(1), 350-358.
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in psychology*, 8, 680.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan, Pasal 8 sd Pasal 11
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, pasal 12 sd pasal 14, dan Pasal 33
- Wijayanti, R., & Meftahudin, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 3(3), 185-192.