

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan manusia dalam perspektif Islam tidak dipandang secara parsial, melainkan bersifat holistik yang mencakup dimensi fisik, psikologis, sosial, spiritual, dan moral. Islam memandang manusia sebagai makhluk yang memiliki hubungan vertikal dengan Allah SWT (*hablum minallah*) dan hubungan horizontal dengan sesama manusia (*hablum minannas*), sehingga kesejahteraan sejati tidak hanya diukur dari aspek material, tetapi juga dari ketenangan batin, akhlak, serta kualitas spiritual individu. Konsep kesejahteraan ini dikenal sebagai Islamic Human Well-Being, yaitu kondisi kesejahteraan yang terintegrasi antara dimensi spiritual, moral, sosial, dan orientasi hidup yang berpusat pada nilai-nilai ketuhanan (Zainudin, 2020).

Dalam konteks organisasi, khususnya organisasi berbasis Islam, *Islamic Human Well-Being* menjadi tujuan penting yang harus diwujudkan, terutama bagi karyawan sebagai sumber daya utama organisasi. Karyawan yang memiliki kesejahteraan Islami tidak hanya mampu bekerja secara produktif, tetapi juga memiliki makna kerja, ketenangan spiritual, serta perilaku etis yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Penelitian oleh Bernalte Sánchez et al. (2022) menunjukkan bahwa penerapan nilai kerja berbasis Islam berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan

melalui pembentukan perilaku etis, rasa makna dalam bekerja, serta kepuasan spiritual di lingkungan kerja.

Namun demikian, perkembangan dunia yang semakin cepat serta kompleksitas kehidupan masyarakat modern menghadirkan tantangan tersendiri dalam mewujudkan kesejahteraan tersebut. Tekanan hidup dan tingkat stres masyarakat terus meningkat akibat berbagai faktor, seperti persaingan di tempat kerja, ketidakpastian ekonomi, serta tuntutan sosial yang tinggi. Kondisi ini berdampak pada perilaku individu, termasuk karyawan dalam sebuah organisasi, yang sering kali mengalami kesulitan dalam menjaga kesejahteraan mental dan fisik mereka (Siregar, n.d., 2024).

Fenomena tersebut menjadi tantangan serius bagi organisasi dan para pemimpin dalam menjaga kesejahteraan karyawan, mengingat kesejahteraan karyawan memiliki hubungan erat dengan kinerja dan keberlangsungan organisasi. Hasil penelitian Setiabudi, et al. (2024) membuktikan bahwa perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat produktivitas dan kinerja organisasi yang lebih baik.

Dalam upaya mewujudkan *Islamic Human Well-Being*, organisasi perlu membangun budaya kerja yang sehat dan selaras dengan nilai-nilai Islam. *Islamic work culture* menjadi aspek penting dalam membentuk lingkungan kerja yang tidak hanya produktif secara ekonomi, tetapi juga sejahtera secara spiritual dan moral. Budaya kerja Islami yang berlandaskan nilai amanah, ikhlas, kejujuran, dan integritas diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi kesejahteraan karyawan. Penelitian

Siregar, et al. (2025) menunjukkan bahwa budaya kerja Islami berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

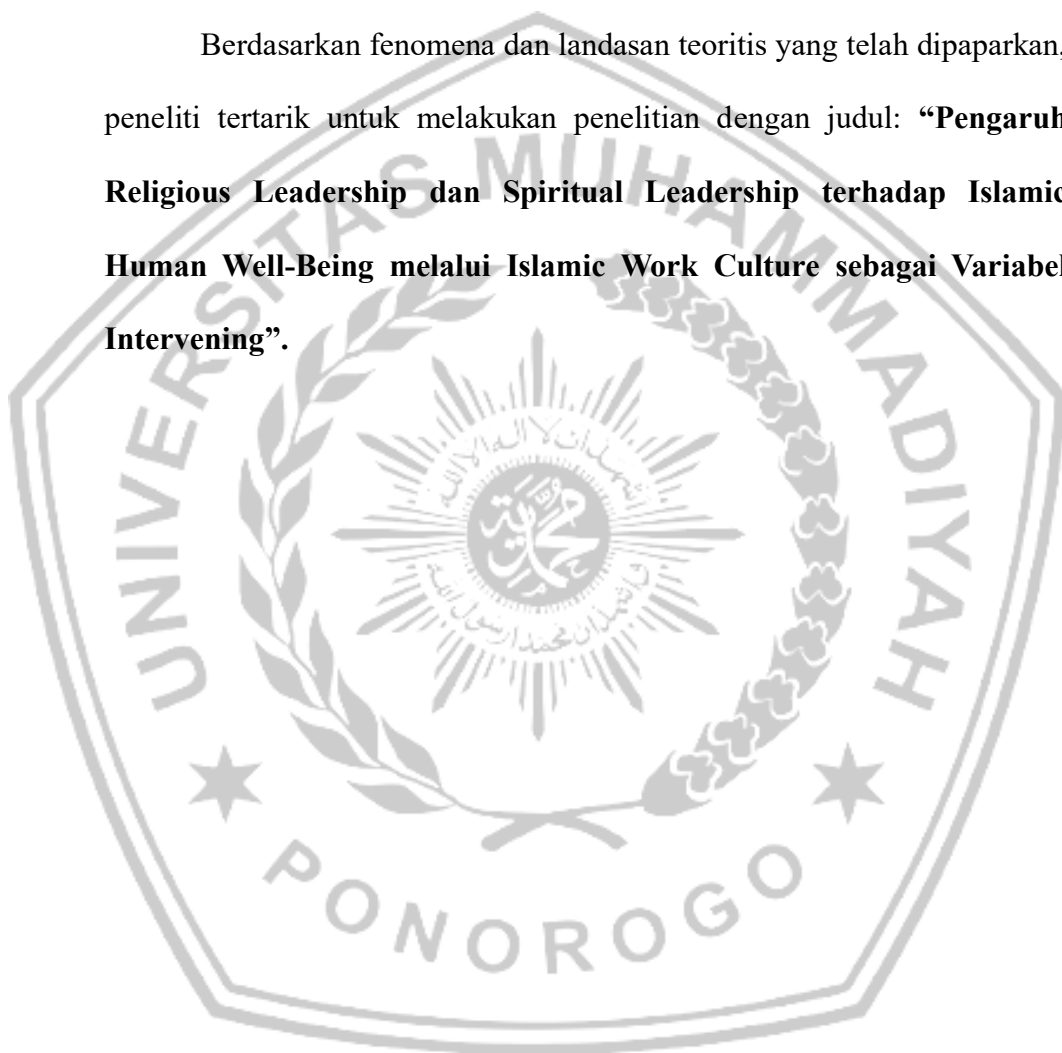
Selain budaya kerja, peran kepemimpinan juga menjadi faktor kunci dalam membangun kesejahteraan karyawan. Dalam organisasi berbasis Islam, pemimpin tidak hanya dituntut memiliki kemampuan manajerial, tetapi juga harus mencerminkan nilai-nilai religius dalam setiap kebijakan dan perilakunya. Religious leadership dinilai mampu menciptakan rasa aman, kepercayaan, dan stabilitas emosional di lingkungan kerja. Penelitian Rodrigues et al. (2021) membuktikan bahwa religiusitas pemimpin berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan pada organisasi di Indonesia.

Tidak hanya religiusitas, spiritual leadership juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemimpin yang memiliki spiritualitas tinggi mampu menumbuhkan makna kerja, rasa empati, serta harapan dan keimanan dalam diri karyawan. Penelitian He Timothy (2020) menunjukkan bahwa spiritual leadership berpengaruh terhadap *employee well-being* melalui mekanisme *meaningful work*, *compassion*, dan *hope/faith*, yang secara langsung mendukung kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Islamic Human Well-Being* pada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *religious leadership* dan *spiritual leadership*, dengan *Islamic work culture* sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan tersebut. Penelitian ini berfokus pada karyawan Rumah Sakit Umum

Muhammadiyah Ponorogo sebagai objek penelitian. Kontribusi yang ditawarkan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo, serta organisasi dan lembaga lainnya, dalam merumuskan strategi peningkatan kesejahteraan karyawan berbasis nilai-nilai Islam.

Berdasarkan fenomena dan landasan teoritis yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Religious Leadership dan Spiritual Leadership terhadap Islamic Human Well-Being melalui Islamic Work Culture sebagai Variabel Intervening”**.



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagaimana berikut :

1. Apakah *Religious leadership* berpengaruh terhadap *islamic human wellbeing* karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo?
2. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap *islamic human wellbeing* karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo?
3. Apakah *Islamic Work Culture* berpengaruh terhadap *islamic human wellbeing* karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo?
4. Apakah *islamic work culture* memediasi pengaruh *Religious Leadership* terhadap *islamic human wellbeing* karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo?
5. Apakah *islamic work culture* memediasi pengaruh *spiritual Leadership* terhadap *islamic human wellbeing* karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *religious leadership* terhadap *islamic human wellbeing* karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap *islamic human wellbeing* karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo.

3. Untuk mengetahui pengaruh *islamic work culture* terhadap *islamic human wellbeing* karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh *religious leadership* dan *spiritual leadership* terhadap *islamic human wellbeing* karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo melalui *islamic work culture* sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi objek penelitian sebagai bahan evaluasi dan pengembangan kualitas kepemimpinan yang berbasis religiusitas dan spiritualitas, serta sebagai dasar dalam meningkatkan *Islamic well-being* individu secara holistic sekaligus menjadi acuan dalam merancang kebijakan, program pembinaan, dan pengembangan kepemimpinan Islami yang mampu menciptakan lingkungan organisasi yang harmonis, beretika, produktif, dan berorientasi pada nilai-nilai ibadah.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik kepemimpinan islam dan *Islamic Well-being*. Selain itu, penelitian ini dapat membuka peluang bagi pengembangan model penelitian manajemen SDM berbasis tauhid.