

TESIS

**ANALISA DAMPAK BUDAYA ORGANISASI ISLAM, KEPEMIMPINAN
ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus : Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman)



Oleh :

RIRI INDRIANI

NPM. 2410018212015

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

2026

**ANALISA DAMPAK BUDAYA ORGANISASI ISLAM, KEPEMIMPINAN
ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

(Studi Kasus : Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman)

Oleh:

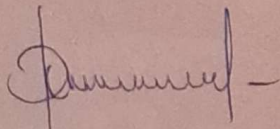
RIRI INDRIANI
NPM 2410018212015

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal 27 Februari 2026

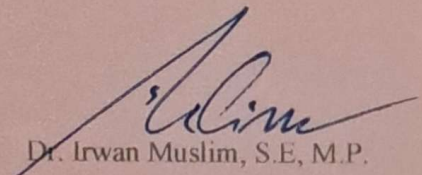
Menyetujui:

Pembimbing I,



Prof. Zaitul, SE, MBA., DBA., Ak, CA., ASEAN CPA.

Pembimbing II,



Dr. Irwan Muslim, S.E, M.P.

Ketua Program Studi,



Rika Desiyanti, S.E., M.Si., Ph.D

**ANALISA DAMPAK BUDAYA ORGANISASI ISLAM, KEPEMIMPINAN
ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

(Studi Kasus : Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman)

Oleh:

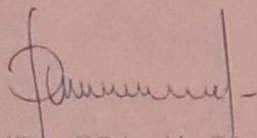
RIRI INDRIANI

NPM 2410018212015

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

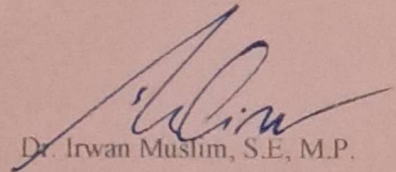
Pada tanggal 27 Februari 2026

Ketua



Prof. Zaitul, SE, MBA., DBA., Ak, CA., ASEAN CPA.

Sekretaris



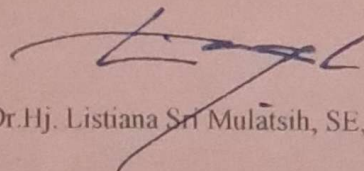
Dr. Irwan Muslim, S.E, M.P.

Anggota,



Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D

Anggota,

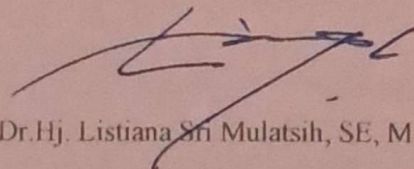


Dr.Hj. Listiana Sri Mulatsih, SE, M.M.

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Sains Manajemen pada tanggal 27 Februari 2026

Program Pasca Sarjana

Dekan,



Dr.Hj. Listiana Sri Mulatsih, SE, M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RIRI INDRIANI

NPM : 2410018212015

Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis dengan judul:

“ANALISA DAMPAK BUDAYA ORGANISASI ISLAM, KEPEMIMPINAN ISLAMIS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus : Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman)”

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta. Sejauh yang saya ketahui, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari Tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun diperguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka Penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, Maret 2026


A4A56ANX080790027
Riri Indriani

2410018212015

ANALISA DAMPAK BUDAYA ORGANISASI ISLAM, KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus : Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman)

ABSTRAK

Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kota Pariaman sebagai rumah sakit berbasis nilai Islam menghadapi tantangan peningkatan kualitas layanan di tengah dinamika organisasi yang semakin kompleks. Dalam konteks tersebut, komitmen organisasi tenaga kesehatan menjadi faktor strategis untuk menjaga keberlanjutan institusi. Komitmen organisasi pada rumah sakit Islami berkaitan erat dengan internalisasi nilai-nilai Islam melalui budaya organisasi, kepemimpinan, dan etika kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Islam, Kepemimpinan Islami, dan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 115 tenaga kesehatan sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS). SPSS versi 27 digunakan untuk analisis deskriptif, sedangkan SmartPLS versi 3 digunakan untuk pengujian model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Islam, Kepemimpinan Islami, dan Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, serta memediasi pengaruh Budaya Organisasi Islam dan Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi. Namun, Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan nilai Islam dalam praktik manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan komitmen tenaga kesehatan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi Islam, Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

**ANALYSIS OF THE IMPACT OF ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE,
ISLAMIC LEADERSHIP AND ISLAMIC WORK ETHICS ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH JOB SATISFACTION AS A
MEDIATION VARIABLE (Case Study: Health Workers at Aisyiah Hospital,
Pariaman City)**

ABSTRACT

'Aisyiyah Hospital of Pariaman, as an Islamic value-based hospital, faces increasing organizational dynamics and service demands that require strengthening organizational commitment among healthcare workers to ensure service quality and institutional sustainability. In Islamic hospital settings, organizational commitment is closely related to the internalization of Islamic values through organizational culture, leadership, and work ethics. This study aims to analyze the effect of Islamic Organizational Culture, Islamic Leadership, and Islamic Work Ethics on Organizational Commitment through Job Satisfaction as a mediating variable. A quantitative approach was employed involving 115 healthcare workers as respondents. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). SPSS version 27 was used for descriptive analysis, while SmartPLS version 3 was utilized for structural model testing. The results indicate that Islamic Organizational Culture, Islamic Leadership, and Islamic Work Ethics have a positive and significant effect on Job Satisfaction and Organizational Commitment. Job Satisfaction also has a positive and significant effect on Organizational Commitment and mediates the relationship between Islamic Organizational Culture and Islamic Leadership with Organizational Commitment. However, Job Satisfaction does not mediate the relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment. These findings highlight the importance of strengthening Islamic values in organizational culture and leadership practices to enhance job satisfaction and reinforce organizational commitment among healthcare workers.

Keywords: *Islamic Organizational Culture, Islamic Leadership, Islamic Work Ethics, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil 'alamin.

Dengan penuh rasa syukur ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, yang telah menguatkan langkah di saat lemah, menenangkan hati di saat gelisah, dan membuka jalan di saat terasa buntu, penulis mempersembahkan karya ini sebagai bagian dari perjalanan panjang menuju gelar Magister Sains Manajemen.

Tesis ini penulis persembahkan untuk jiwa-jiwa yang menjadi alasan penulis tetap bertahan ketika langkah terasa berat dan air mata tak lagi mampu disembunyikan :

1. Teruntuk Diri Sendiri, Riri Indriani, S.Si., M.Si., yang telah berani bermimpi setinggi Scopus namun tetap tersenyum bangga ketika perjalanan indah ini berlabuh di antara publikasi Sinta-sinta. Terimakasih telah bertahan melewati tangis dalam diam, lalu bangkit dengan doa yang lebih kuat dari sebelumnya. Terimakasih telah berjuang dengan begitu tulus. Terimakasih telah mencintai mimpi ini dengan sepenuh hati. Karena tanpa tekad yang diteguhkan berkali-kali, halaman halaman ini tidak akan pernah tersusun menjadi sebuah karya.

2. Teruntuk Suami Tercinta, Muhammad Fajrul Falah, S.T., M.T., Terima kasih telah menjadi tempat bersandar ketika dunia terasa berat. Terima kasih atas doa yang tidak pernah absen, atas kesabaran menghadapi setiap fase sulit, dan atas keyakinan yang selalu ditanamkan ketika penulis mulai meragukan diri sendiri. Dalam setiap langkah perjuangan ini, kehadiran suami adalah kekuatan yang tak tergantikan. Gelar ini adalah

hasil dari kebersamaan, pengorbanan, dan cinta yang tidak pernah berhenti menguatkan.

3. Teruntuk Mama tercinta, Nani Sudiar, S.Pd.Gr., Terimakasih atas Ridho Mama yang telah membuka pintu dari setiap kemudahan yang Allah berikan. Doa Mama adalah cahaya yang menerangi jalan yang gelap. Jika hari ini penulis mampu menyelesaikan pendidikan ini, maka itu bukan semata karena kemampuan, tetapi karena restu dan doa yang terus mengalir tanpa henti. Semoga pencapaian ini menjadi bagian kecil dari kebahagiaan Mama, sebagaimana doa Mama selalu menjadi kekuatan terbesar dalam hidup penulis.

4. Teruntuk Saudara-saudaraku tersayang, Terima kasih atas pengertian yang begitu luas, atas dukungan yang tulus, dan atas kesediaan memahami setiap kesibukan serta pengorbanan waktu yang harus penulis jalani. Kebersamaan dan semangat yang diberikan menjadi bagian dari energi yang menjaga langkah ini tetap kuat hingga akhir.

5. Teruntuk sahabat-sahabatku, terima kasih telah berjalan berdampingan dalam perjalanan yang tidak selalu mudah ini. Dalam doa kalian yang diam-diam terucap, dalam pelukan yang menguatkan, dan dalam tawa yang menghapus lelah, penulis menemukan kekuatan untuk terus melangkah.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa perjalanan meraih Magister Sains Manajemen ini bukanlah akhir, melainkan awal dari amanah yang lebih besar. Semoga

ilmu yang diperoleh tidak berhenti pada gelar, tetapi tumbuh menjadi manfaat, menjadi keberkahan, dan menjadi jalan untuk memberi kebaikan bagi banyak orang.

Ya Allah, terimalah setiap lelah sebagai ibadah, setiap air mata sebagai doa, dan setiap langkah sebagai bagian dari takdir terbaik-Mu.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Puji dan syukur yang tiada henti penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala rahmat, kasih sayang, dan pertolongan-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam, teladan dalam kesabaran, ketekunan, dan perjuangan menuntut ilmu.

Penulisan tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta dengan judul: “Analisa Dampak Budaya Organisasi Islam, Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”

Dengan segala hormat dan kerendahan hati, izinkan Penulis untuk menyampaikan terimakasih atas dukungan, bimbingan, semangat serta doa yang selalu tercurahkan secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan tesis ini, kepada:

1. Ibu Rika Desiyanti, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta atas dukungan dan kesempatan yang diberikan selama proses studi.
2. Bapak Prof. Zaitul, SE, MBA., DBA., Ak, CA., ASEAN CPA selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan, wawasan, dan bimbingan akademik dengan penuh

kesabaran dan ketelitian. Terima kasih atas waktu, pemikiran, serta motivasi yang diberikan sehingga tesis ini dapat tersusun dengan lebih baik.

3. Bapak Dr. Irwan Muslim, S.E., M.P. selaku Pembimbing II yang senantiasa memberikan masukan, koreksi, serta arahan yang konstruktif dalam setiap tahap penyusunan penelitian ini.

4. Bapak Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D. dan Ibu Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, SE, M.M. selaku dosen penelaah, penulis mengucapkan terima kasih atas kritik, saran, dan evaluasi yang membangun demi penyempurnaan tesis ini.

5. Seluruh jajaran Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang telah mendidik dan memberikan ilmu kepada Penulis. Semoga didikan dan ilmu yang diberikan dapat penulis terapkan dalam kehidupan Penulis dengan istiqomah.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Namun dengan segala keterbatasan yang ada, penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam.

Padang, Maret 2026

Riri Indriani

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	16
1.4.1 Manfaat Teoritis	16
1.4.2 Manfaat Praktis	18
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	20
2.1 Telaah Pustaka	20
2.1.1 Komitmen Organisasi	20
2.1.2 Budaya Organisasi Islam	34
2.1.3 Kepemimpinan Islami.....	39
2.1.4 Etika Kerja Islam	43
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	47
2.2 Pengembangan Hipotesis	53

2.2.1	Pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Komitmen Organisasi	53
2.2.2	Pengaruh Kepemimpinan Islami teradap Komitmen Organisasi	56
2.2.3	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi	60
2.2.4	Pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Kepuasan Kerja.....	64
2.2.5	Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja	67
2.2.6	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja.....	70
2.2.7	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	73
2.2.8	Kepuasan Kerja sebagai Mediator antara Budaya Organisasi Islam dan	75
	Komitmen Organisasi.....	75
2.2.9	Kepuasan Kerja sebagai Mediator antara Kepemimpinan Islami dan ...	78
	Komitmen Organisasi.....	78
2.2.10	Kepuasan Kerja sebagai Mediator antara Etika Kerja Islam dan	81
	Komitmen Organisasi.....	81
2.3	Kerangka Konseptual.....	84
BAB III METODE PENELITIAN		86
3.1	Jenis dan Sifat Penelitian	86
3.2	Populasi dan Sampel.....	87
3.2.1	Populasi.....	87
3.2.2	Sampel	87
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	88
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	88
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	89
3.5.1	Komitmen Organisasi	89
3.5.2	Budaya Organisasi Islam	90
3.5.3	Kepemimpinan Islami.....	91
3.5.4	Etika Kerja Islam	92
3.5.5	Kepuasan Kerja.....	92

3.6	Pengukuran Variabel	93
3.7	Teknik Analisis Data	94
3.7.1	Analisis Deskriptif	95
3.7.2	<i>Measurement Model Assessment/Outer Model</i>	98
3.7.3	<i>Structural Model Assessment/Inner Model</i>	102
3.7.4	Uji Mediasi (<i>Indirect Effect</i>)	104
BAB IV		107
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		107
4.1	Hasil Analisis	107
4.1.1	Response Rate	107
4.1.2	Profil Responden	109
4.1.3	<i>Measurement Model Assessment (MMA)</i>	114
4.1.4	Analisis Deskriptif	130
4.1.5	Analisis <i>R Square</i> R^2 dan <i>Q Square</i> Q^2	156
4.1.6	<i>Structural Model Assessment (SMA)</i>	159
4.2	Pembahasan	166
4.2.1	Pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Komitmen Organisasi ..	166
4.2.2	Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi	169
4.2.3	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi	172
4.2.4	Pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Kepuasan Kerja	175
4.2.5	Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja	178
4.2.6	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja	181
4.2.7	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	184
4.2.8	Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Budaya Organisasi Islam dan Komitmen Organisasi	187
4.2.9	Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Kepemimpinan Islami dan Komitmen Organisasi	190
4.2.10	Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi	193

BAB V.....	199
PENUTUP.....	199
5.1 Kesimpulan	199
5.2 Implikasi Penelitian	201
5.2.1 Implikasi Teoritis	201
5.2.2 Implikasi Praktis	205
5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian.....	208
5.3.1 Keterbatasan Penelitian.....	208
5.3.2 Saran Penelitian	210
DAFTAR PUSTAKA.....	212
LAMPIRAN 1: KUISIONER PENELITIAN.....	226
LAMPIRAN 2: TABULASI DATA RESPONDEN (N=88)	236
LAMPIRAN 3: PROFIL RESPONDEN.....	240
LAMPIRAN 4: <i>MEASUREMENT MODEL ASSESSMENT</i> (MMA).....	242
LAMPIRAN 5: DESKRIPSI VARIABEL	251
LAMPIRAN 6: <i>R Square</i> (R^2) dan <i>Q Square</i> (Q^2)	254
LAMPIRAN 7: <i>STRUCTURAL MODEL ASSESMENT</i> (SMA)	255

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Survey Awal Komitmen Organisasi pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiah Pariaman	6
Tabel 3. 1 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR).....	98
Tabel 3. 2 Tipe Uji Mediasi	105
Tabel 4. 1 <i>Response Rate</i>	107
Tabel 4. 2 Profil Responden	109
Tabel 4. 3 Hasil <i>Outer Loading</i> (Tahap 1).....	115
Tabel 4. 4 Hasil <i>Outer Loading</i> (Tahap 2).....	118
Tabel 4. 5 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> , <i>Composite Reliability</i> dan AVE	121
Tabel 4. 6 Hasil <i>Diskriminant Validity</i> dengan <i>Fornell - Larcker Criterion</i>	122
Tabel 4. 7 Hasil <i>Discriminant Validity</i> dengan metode <i>Cross Loadings</i>	124
Tabel 4. 8 Hasil <i>discriminant validity</i> dengan metode <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>	129
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	131
Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi Islam.....	137
Tabel 4. 11 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Islami	142
Tabel 4. 12 Deskripsi Variabel Etika Kerja Islam.....	147
Tabel 4. 13 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	150
Tabel 4. 14 Hasil analisis R Square (R^2)	156
Tabel 4. 15 Hasil analisis Q Square (Q^2)	158
Tabel 4. 16 Hasil <i>Structural Model Assessment</i> (SMA).....	161
Tabel 4. 17 Hasil analisis Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi	163

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	85
Gambar 4. 1 <i>Structural Model Assessment</i> (SMA)	160

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan organisasi modern yang sangat dinamis yang ditandai oleh perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan globalisasi menuntut setiap lembaga, termasuk rumah sakit, untuk beradaptasi dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Organisasi dihadapkan pada tantangan besar dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkomitmen dan loyal terhadap lembaga. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi karena mereka tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak budaya, nilai, dan identitas organisasi. Di antara berbagai faktor yang menentukan keberhasilan organisasi, komitmen organisasi menjadi isu utama dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada organisasi pelayanan publik seperti rumah sakit. Salah satu isu krusial yang dihadapi organisasi saat ini, terutama di sektor layanan kesehatan, adalah menurunnya tingkat komitmen organisasi (*organizational commitment*) di kalangan tenaga kesehatan (Ahmad & Oranye, 2010; Wardhani, 2023). Tenaga kesehatan tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi profesional, tetapi juga diharapkan memiliki loyalitas, dedikasi, dan semangat kerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Komitmen organisasi

mencerminkan hubungan psikologis antara tenaga kerja dengan organisasi yang mendorong mereka untuk bertahan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan institusi.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Meyer & Allen (1991) sebagai suatu keadaan psikologis yang menggambarkan keterikatan individu terhadap organisasi yang memengaruhi keputusan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Selanjutnya, Robbins & Judge (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis di mana karyawan memihak pada organisasi tertentu, menerima nilai-nilai dan tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaan di dalamnya. Mereka mengemukakan tiga dimensi utama komitmen, yaitu *affective commitment* (keinginan untuk bertahan karena rasa memiliki), *continuance commitment* (pertimbangan keuntungan atau konsekuensi jika meninggalkan organisasi), dan *normative commitment* (tanggung jawab moral untuk tetap berada dalam organisasi). Dalam perspektif Islam, konsep komitmen organisasi memiliki makna yang lebih luas. Islam menempatkan pekerjaan sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Mulk ayat 15: “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya.” Ayat ini menegaskan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah yang memiliki nilai spiritual. Bekerja dipandang sebagai bentuk pengabdian dan amanah, sebagaimana firman Allah dalam QS.

Al-Qashash ayat 26 yang menegaskan bahwa karyawan yang ideal adalah “yang kuat lagi dapat dipercaya (*al-qawiy al-amīn*).” Oleh karena itu, komitmen organisasi pada rumah sakit Islam bukan sekadar loyalitas terhadap institusi, tetapi juga manifestasi dari nilai spiritual dan etika kerja Islami. Tenaga kesehatan yang berkomitmen bukan hanya terikat secara profesional, tetapi juga secara spiritual terhadap amanah yang diembannya.

Komitmen organisasi memiliki peran strategis dalam menentukan efektivitas dan keberlangsungan organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi akan menunjukkan perilaku positif seperti disiplin, loyalitas, dan semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat berdampak pada meningkatnya tingkat *turnover*, absensi, dan menurunnya produktivitas kerja (Allen & Meyer, 1996). Pada rumah sakit, lemahnya komitmen tenaga kesehatan dapat menimbulkan dampak serius terhadap mutu pelayanan dan keselamatan pasien. Penelitian Al-Homayan et al., (2020) menegaskan bahwa tenaga kesehatan yang berkomitmen tinggi memiliki kecenderungan lebih besar untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan menjaga etika profesionalnya. Dengan demikian, membangun komitmen organisasi menjadi prioritas strategis bagi manajemen rumah sakit untuk memastikan keberlanjutan pelayanan yang efektif dan manusiawi.

Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kota Pariaman sebagai institusi pelayanan kesehatan berbasis Islam memiliki visi menjadi rumah sakit Islam profesional

yang terbaik di Sumatera Barat. Namun dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai fenomena yang mencerminkan tantangan terhadap komitmen tenaga kesehatan. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan fluktuasi tingkat kepuasan kerja, rotasi tenaga medis yang cukup tinggi, serta kecenderungan meningkatnya kelelahan emosional pasca-pandemi COVID-19.

Pada data internal Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kota Pariaman menunjukkan adanya kenaikan tingkat *turnover* tenaga kesehatan sebesar 13,7% pada periode tahun 2020 - 2024, terutama di kalangan perawat muda dan tenaga penunjang medis. Hasil wawancara dengan bagian SDM menunjukkan faktor utama yang memengaruhi hal ini adalah beban kerja tinggi, komunikasi pimpinan yang kurang efektif, serta kurangnya penghargaan dan keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*). Fenomena ini menunjukkan adanya indikasi penurunan komitmen organisasi dan kepuasan kerja di kalangan tenaga kesehatan. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian nasional yang dilakukan oleh Wardhani (2023), yang melaporkan bahwa tingkat *turnover* tenaga keperawatan di berbagai rumah sakit di Indonesia berkisar antara 10–15% per tahun, angka yang tergolong tinggi dan dapat berdampak negatif terhadap mutu pelayanan serta beban kerja staf yang tersisa. Selain itu, implementasi nilai-nilai Islam seperti keadilan, amanah, dan tolong-menolong (*ta’awun*) dalam budaya organisasi belum sepenuhnya optimal. Fenomena ini selaras dengan penelitian Khan et al., (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang tidak

mendukung nilai spiritual dapat menurunkan komitmen dan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Situasi ini memperkuat pentingnya upaya manajemen rumah sakit Islam, termasuk Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kota Pariaman, untuk memperkuat faktor-faktor psikologis dan nilai-nilai organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen tenaga kesehatan.

Masalah utama yang muncul di Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kota Pariaman adalah belum optimalnya penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan etika kerja. Padahal, sebagai rumah sakit Islam, nilai-nilai seperti kejujuran, keikhlasan, dan tanggung jawab merupakan fondasi moral yang seharusnya menjadi pedoman perilaku seluruh tenaga kesehatan. Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia melakukannya dengan *itqan* (sungguh-sungguh)” (HR. Al-Baihaqi). Hadis ini menegaskan pentingnya profesionalitas dan dedikasi dalam bekerja sebagai bagian dari komitmen spiritual. Ketika nilai-nilai tersebut belum tertanam secara menyeluruh, maka motivasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menurun, sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas organisasi.

Ketidaktercapaian implementasi nilai-nilai Islam tersebut tidak hanya berdampak pada kualitas budaya kerja, tetapi juga dapat memengaruhi keterikatan emosional, kesetiaan, serta rasa memiliki tenaga kesehatan terhadap institusi. Oleh karena itu, diperlukan gambaran empiris mengenai sejauh mana

komitmen organisasi para karyawan saat ini. Untuk memberikan dasar analisis yang lebih jelas, maka dilakukan survei awal terkait tingkat komitmen organisasi pada tenaga kesehatan Rumah Sakit 'Aisyiyah Kota Pariaman. Survei awal (*preliminary survey*) dalam penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen kuesioner yang diadaptasi dari Masud (2004), yang mengklasifikasikan konsep komitmen organisasi kedalam tiga dimensi utama, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative commitment*. Ketiga dimensi tersebut merepresentasikan keterikatan emosional, pertimbangan rasional, serta kewajiban moral individu terhadap organisasi.

Tabel 1.1 Hasil Survey Awal Komitmen Organisasi pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiah Pariaman

No	Pernyataan	Jawaban					Rata2	TCR
		STS	TS	N	S	SS		
Affective Commitment								
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di Rumah Sakit ini	0	0	9	17	4	3.8	76.7%
2	Saya membanggakan organisasi ini kepada oranglain diluar Rumah Sakit ini	0	2	9	10	9	3.8	75.3%
3	Saya benar benar merasakan seakan akan permasalahan Rumah Sakit ini adalah juga permasalahan saya sendiri	0	2	12	13	3	3.6	71.3%
4	Saya berfikir saya tidak akan mudah menjadi terikat dengan Rumah Sakit lain seperti saya terikat dengan Rumah Sakit ini.	0	2	14	11	3	3.5	70,0%

No	Pernyataan	Jawaban					Rata2	TCR
		STS	TS	N	S	SS		
Affective Commitment								
5	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada Rumah Sakit ini	0	0	19	10	1	3.4	68.0%
6	Saya terikat secara emosional pada Rumah Sakit ini	0	4	16	10	0	3.2	64.0%
7	Rumah Sakit ini memiliki arti yang besar bagi saya	0	7	13	8	2	3.2	63.3%
8	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap Rumah Sakit ini	0	5	14	9	2	3.2	64.7%
Continuance Commitment								
9	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.	0	4	23	3	0	3.0	59.3%
10	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan Rumah Sakit ini sekarang, sekalipun saya menginginya.	0	6	23	1	0	2.8	56.7%
11	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan Rumah Sakit saat ini.	0	1	24	5	0	3.1	62.7%
12	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan Rumah Sakit saat ini.	0	2	24	3	1	3.1	62.0%
13	Saat ini saya tetap bekerja di Rumah Sakit ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	0	13	9	7	1	2.9	57.3%
14	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan Rumah Sakit ini	0	12	12	6	0	2.8	56.0%

No	Pernyataan	Jawaban					Rata2	TCR
		STS	TS	N	S	SS		
Continuance Commitment								
15	Salah satu akibat serius meninggalkan Rumah Sakit ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada	0	3	14	10	3	3.4	68.7%
16	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk Rumah Sakit ini adalah bahwa meninggalkan Rumah Sakit akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, Rumah Sakit lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini.	0	6	14	9	1	3.2	63.3%
Normative Commitment								
17	Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari Rumah Sakit satu ke Rumah Sakit lain	0	5	12	12	1	3.3	66.0%
18	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap Rumah Sakitnya ®	0	0	16	10	4	3.6	72.0%
19	Berpindah dari Rumah Sakit ke Rumah Sakit lain tampaknya tidak etis bagi saya	0	9	16	4	1	2.9	58.0%
20	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada Rumah Sakit ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh karena itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral	0	7	13	9	1	3.1	62.7%
21	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di Rumah Sakit lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merup akan alasan yang	0	9	12	8	1	3.0	60,7%

No	Pernyataan	Jawaban					Rata2	TCR
		STS	TS	N	S	SS		
Normative Commitment								
	tepat untuk meninggalkan Rumah Sakit saya							
22	Saya dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu Rumah Sakit	0	2	15	13	0	3.4	67.3%
23	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja disatu Rumah Sakit sepanjang karir mereka	0	9	14	6	1	3.0	59.3
24	Saya tidak berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah organisasi merupakan tindakan yang bijaksana ®	0	0	15	14	1	3.5	70,7%
Total							3.2	64.8%

Sumber : Data diolah 2026

Hasil survei awal terhadap tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang rendah, ditandai oleh rata-rata skor komitmen = 3,2 (*skala likert* 1–5) dan TCR = 64,8%. Berdasarkan kriteria kategorisasi umum, nilai tersebut termasuk kategori rendah (TCR 55–64,99%) atau pada batas bawah kategori sedang bila diklasifikasikan menurut rentang *mean*. Pola jawaban yang mendominasi adalah Netral (N) dan Tidak Setuju (TS) pada banyak item, yang mengindikasikan kurangnya keterikatan emosional, kebanggaan, dan kesesuaian nilai antara tenaga kesehatan dan organisasi.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa permasalahan komitmen organisasi di rumah sakit tidak hanya disebabkan oleh aspek material seperti

kompensasi, tetapi juga oleh aspek psikologis dan nilai yang mendasari perilaku kerja. Oleh karena itu, pendekatan yang menekankan nilai-nilai Islam seperti budaya organisasi Islam, kepemimpinan Islami, dan etika kerja Islam menjadi penting untuk membangun loyalitas dan kepuasan kerja tenaga kesehatan (Falah et al., 2021; Nasution & Rafiki, 2019).

Budaya organisasi Islam didefinisikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang berlandaskan Al-Qur'an, *Sunnah*, *Ijma'*, dan *Qiyas* yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Hoque, et.al., 2013). Penelitian Falah et al. (2021) pada lembaga pendidikan Islam menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam berperan signifikan dalam meningkatkan komitmen melalui internalisasi nilai moral, keadilan, dan tanggung jawab. Budaya yang Islami menciptakan iklim kerja yang harmonis, menghargai perbedaan, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Selain budaya, kepemimpinan Islami juga merupakan elemen penting yang dapat memperkuat komitmen organisasi. Kepemimpinan Islami meneladani empat sifat Rasulullah SAW: *shiddiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *fathanah* (cerdas), dan *tabligh* (komunikatif). Pemimpin yang menerapkan prinsip tersebut tidak hanya mengarahkan, tetapi juga membimbing dan menginspirasi bawahan melalui keteladanan moral dan spiritual (Egel & Fry, 2017). Penelitian oleh Dianingrum et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif signifikan

terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi melalui peningkatan makna kerja (*meaningfulness*) dan motivasi intrinsik.

Faktor ketiga, etika kerja Islam, merupakan sistem nilai yang menempatkan kerja sebagai ibadah dan sarana mencari ridha Allah. Etika kerja Islam mendorong nilai kejujuran, kerja keras, disiplin, dan tanggung jawab (Rokhman, 2011; Nasution & Rafiki, 2019). Penelitian oleh Suryani & Triyono (2022) menemukan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, namun pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tidak selalu signifikan, menandakan bahwa hubungan antarvariabel ini dapat bersifat kontekstual tergantung karakteristik organisasi dan jenis pekerjaan.

Pada tenaga kesehatan, kepuasan kerja menjadi variabel kunci yang menjembatani pengaruh nilai-nilai Islam terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana tenaga kesehatan merasa puas terhadap pekerjaannya, termasuk lingkungan kerja, hubungan antar kolega, sistem penghargaan, dan dukungan pimpinan (Zunizar et al., 2023). Tenaga kesehatan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki ikatan emosional yang kuat dan loyal terhadap rumah sakit tempat mereka bekerja (Arif et al., 2023).

Namun, penelitian lintas sektor menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil. Penelitian Dianingrum et al. (2024) menemukan bahwa budaya organisasi Islam, kepemimpinan Islami, dan etika kerja Islam

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai perbankan syariah. Sebaliknya, penelitian Suryani & Triyono (2022) di Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya menemukan bahwa meskipun budaya dan kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kepuasan dan komitmen, hubungan etika kerja Islam dengan kepuasan kerja tidak signifikan. Temuan tersebut menunjukkan adanya *research gap* dalam model hubungan antara nilai-nilai Islam, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, yang kemungkinan dipengaruhi oleh konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor pendidikan dan perbankan syariah, sedangkan penelitian pada rumah sakit Islam masih sangat terbatas (Dianingrum et al., 2024; Falah et al., 2021). Padahal, rumah sakit memiliki dinamika yang berbeda: tekanan kerja tinggi, jam kerja tidak menentu, dan tanggung jawab profesional yang menyangkut keselamatan manusia. Faktor-faktor tersebut dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisa dampak budaya organisasi Islam, kepemimpinan Islami, dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kota Pariaman. Penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) baik dari sisi konteks maupun model yang dikembangkan. Dari sisi konteks, penelitian dilakukan

pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kota Pariaman, yang merupakan rumah sakit Islam dengan karakteristik lingkungan kerja spiritual dan profesional yang khas. Dari sisi model, penelitian ini mengembangkan kerangka konseptual yang mengintegrasikan budaya organisasi islam, kepemimpinan islami, dan etika kerja islam terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, Peneliti memandang perlu untuk melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai **“Analisa Dampak Budaya Organisasi Islam, Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman”**.

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan mekanisme bagaimana nilai-nilai Islam dapat membentuk kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen tenaga kesehatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa permasalahan utama yang perlu diteliti lebih lanjut. Fenomena perbedaan hasil penelitian (*research gap*) dan relevansi penerapan nilai-nilai Islami dalam konteks tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman melahirkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi Islam berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman?
2. Apakah Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman?
3. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman?
4. Apakah Budaya Organisasi Islam berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman?
5. Apakah Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman?
6. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman?
7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman?

8. Apakah Kepuasan Kerja memediasi hubungan Budaya Organisasi Islam terhadap Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman?
9. Apakah Kepuasan Kerja memediasi hubungan Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman?
10. Apakah Kepuasan Kerja memediasi hubungan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman.
2. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman.
3. Menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman.
4. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman.
5. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman.

6. Menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman.
7. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman.
8. Menganalisis peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan Budaya Organisasi Islam terhadap Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman.
9. Menganalisis peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman.
10. Menganalisis peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia Islami.

Penelitian ini diharapkan memperkaya kajian teoretis mengenai hubungan antara budaya organisasi Islam, kepemimpinan Islami, dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, khususnya di sektor pelayanan kesehatan Islam.

2. Replikasi model penelitian sebelumnya.

Penelitian ini mereplikasi dan mengembangkan temuan dari:

- a. Suryani & Triyono (2022), yang meneliti konteks universitas berbasis Islam; menyimpulkan bahwa nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi dan kepemimpinan berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku dosen/karyawan di universitas berbasis Islam.
- b. Dianingrum et al. (2024), yang meneliti sektor perbankan syariah; menyimpulkan bahwa etika kerja Islam, kepemimpinan syariah, dan nilai-nilai organisasi yang berlandaskan prinsip syariah memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen pegawai bank syariah.
- c. Falah et al. (2021), yang meneliti lembaga pendidikan pesantren; menyimpulkan bahwa budaya pesantren yang kuat, kepemimpinan kyai yang berorientasi spiritual, serta nilai-nilai kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan komitmen pengajar maupun staf pesantren.

Replikasi ini akan memberikan kontribusi empiris terhadap generalisasi model hubungan tersebut dalam konteks rumah sakit Islam, yang memiliki karakteristik pekerjaan dan tekanan psikologis berbeda.

3. Kontribusi terhadap teori komitmen organisasi.

Dengan memasukkan nilai-nilai Islami sebagai variabel utama, penelitian ini berkontribusi memperluas model komitmen organisasi (Allen & Meyer, 1993) ke dalam kerangka kerja Islami yang menekankan dimensi spiritual dan moralitas.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Manajemen Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan strategis dalam manajemen SDM, terutama dalam:

- a. memperkuat budaya kerja Islami,
- b. meningkatkan kualitas kepemimpinan Islami di kalangan manajer dan kepala unit,
- c. serta menumbuhkan etika kerja yang selaras dengan nilai-nilai *akhlaq al-karimah*.

2. Bagi Tenaga Kesehatan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya integrasi nilai-nilai Islam dalam pekerjaan sehari-hari sebagai bentuk ibadah dan kontribusi profesional. Dengan demikian, tenaga kesehatan dapat bekerja dengan motivasi spiritual

yang lebih tinggi serta memiliki kepuasan dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

3. Bagi Organisasi Muhammadiyah–‘Aisyiyah secara Umum

Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam memperkuat tata kelola lembaga kesehatan Islam di bawah naungan Muhammadiyah dan ‘Aisyiyah, serta menjadi dasar pengembangan kebijakan SDM Islami di berbagai rumah sakit Islam lainnya di Sumatera Barat.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk pengembangan model empiris lanjutan, misalnya dengan menambahkan variabel lain seperti *spiritual leadership*, *organizational citizenship behavior (OCB)*, atau *psychological wellbeing* dalam konteks organisasi kesehatan berbasis Islam.