

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN
MENTAL DENGAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Tenaga Medis di RSUD Arosuka Kabupaten Solok)**

SKRIPSI



Oleh

HAMZA RIZALDI

NIM: 210501110214

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN
MENTAL DENGAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Tenaga Medis di RSUD Arosuka Kabupaten Solok)**

SKRIPSI

Diajukan kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

HAMZA RIZALDI

NIM: 210501110214

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN
MENTAL DENGAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Tenaga Medis di RSUD Arosuka Kabupaten Solok)**

SKRIPSI

Oleh

Hamza Rizaldi

NIM : 210501110214

Telah Disetujui Pada Tanggal 11 September 2025

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN MENTAL
DENGAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI (Studi pada Tenaga Medis di RSUD Arosuka Kabupaten Solok)

SKRIPSI

Oleh
HAMZA RIZALDI
NIM : 210501110214

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 26 September 2025

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002



2 Anggota Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012



3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hamza Rizaldi
NIM : 210501110214
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya, yang merupakan prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, yang berjudul:

“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN MENTAL DENGAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Tenaga Medis di RSUD Arosuka Kabupaten Solok)”

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan merupakan hasil jiplakan atau tiruan dari karya orang lain. Apabila ada pihak lain yang mengetahui atau mengaku mengetahui fakta atas skripsi ini, saya akan bertanggung jawab atas segala risikonya dan tidak melibatkan Dosen Pembimbing dan Fakultas Ekonomi dari segala tanggung jawab.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan jujur, tanpa ada tekanan atau campur tangan dari pihak luar.

Malang, 16 September 2025
Hormat Saya,



Hamza Rizaldi
NIM: 21050111214

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga saya diberi kekuatan serta kemudahan dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Perjalanan akademis yang saya tempuh tidak terlepas dari berbagai tantangan dan kesulitan. Namun, berkat doa, dukungan, serta semangat dari orang-orang terdekat, saya mampu melalui setiap prosesnya hingga tiba pada tahap ini.

*Dengan penuh rasa hormat dan cinta, saya mempersembahkan skripsi ini kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung saya. Terutama kepada ayahanda tercinta, **Japrizal**, dan ibunda tersayang, **Fitriyeni**, yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, serta dukungan tiada henti kepada anak-anaknya.*

*Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya juga saya sampaikan kepada Bapak **Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM.**, atas bimbingan, kesabaran, serta perhatian yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.*

Semoga segala kebaikan, doa, dan dukungan yang telah diberikan mendapat balasan berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga pula Allah SWT senantiasa melimpahkan umur panjang, kesehatan, perlindungan, serta rezeki yang berkah dan berlimpah kepada kita semua.

Aamiin ya Rabbal 'alamin.

HALAMAN MOTTO

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

“Whoever is serious will succeed “

“Tugas akhir yang baik adalah tugas akhir yang selesai, jadi selesaikanlah tugas akhir dengan baik.”

Anies Baswedan

“Ambil sedikit tisu, bersedihlah secukupnya”

Hindia

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Mental dengan Spiritualitas Tempat Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Tenaga Medis di RSUD Arosuka Kabupaten Solok)”.

Semoga shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi kita tercinta, Muhammad SAW, yang telah membimbing kita kepada Ad-dinul Islam, jalan cahaya, dari jalan kegelapan.

Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari banyak pihak, penyelesaian penelitian skripsi ini tidak akan berjalan semudah dan seefektif ini. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA - Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei - Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM - Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksum, M.Sc - Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM - Dosen pembimbing, yang telah memberikan arahan, kritik, dan masukan dalam setiap tahapan penelitian ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang telah membekali penulis dengan ilmu dan wawasan sepanjang masa studi.
7. Orang tua tercinta, Ibu Fitriyeni dan Ayah Japrizal, atas dukungan moral, materi, dan doa yang tiada henti.
8. Untuk diri penulis, Hamza Rizaldi - penghargaan karena kesungguhan dan ketekunan dalam menyelesaikan proses ini.
9. Keluarga besar IKPDN Malang, sebagai teman seperjuangan sejak awal hingga akhir studi.

10. Seluruh tenaga medis di RSUD Arosuka Kabupaten Solok, yang telah bersedia menjadi responden dan mendukung kelancaran penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa karya ini belum sempurna. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan penelitian dan pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Malang, 22 Agustus 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
المخلص.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Kajian Teori.....	14
2.2.1 Spiritualitas Tempat Kerja.....	14
2.2.2 Stres Kerja	18
2.2.3 Kesejahteraan Mental	22
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	26
2.3.1 Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kesejahteraan Mental	26
2.3.2 Hubungan Antara Stres Kerja dengan Spiriuualitas Tempat Kerja.	26

2.3.3	Hubungan Antara Spiritualitas Tempat Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Mental	27
2.4	Kerangka Konseptual	28
2.5	Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN		30
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	30
3.2	Lokasi Penelitian	30
3.3	Populasi dan Sampel.....	30
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.5	Data dan Jenis Data	31
3.6	Teknik Pengumpulan Data	31
3.7	Definisi Operasional Variabel	32
3.8	Analisis Data	35
3.8.1	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	36
3.8.2	Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		39
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
4.1.1	Profil RSUD Arosuka Kabupaten Solok	39
4.1.2	Visi dan Misi RSUD Arosuka	39
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	40
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	41
4.3.1	Variabel Stres Kerja (X).....	41
4.3.2	Variabel Kesejahteraan Mental (Y).....	42
4.3.3	Variabel Spiritualitas Tempat Kerja (Z).....	43
4.4	Hasil Analisis Data dengan PLS.....	44
4.4.1	Analisis Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>).....	44
4.4.1.1	Analisis Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>).....	45
4.4.1.2	Analisis <i>Discriminant Validity</i>	47
4.4.1.3	Uji Reliabilitas.....	49
4.4.2	Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	49
4.4.2.1	Nilai <i>R-square</i>	50

4.4.2.2	Nilai <i>Q-square</i>	51
4.4.2.3	Hasil Uji Hipotesis	51
4.5	Pembahasan	53
4.5.1	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Mental	54
4.5.2	Pengaruh Stres Kerja terhadap Spiritualitas Tempat Kerja	55
4.5.3	Spiritualitas Tempat Kerja sebagai Mediasi antara Stres Kerja dengan Kesejahteraan Mental.....	56
BAB V PENUTUP		58
5.1	Kesimpulan.....	58
5.2	Saran	59
DAFTAR PUSTAKA		60
LAMPIRAN.....		65

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	6
Tabel 3. 1 Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban.....	32
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	40
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi.....	41
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X).....	42
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Mental (Y).....	43
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Spiritualitas Tempat Kerja (Z).....	44
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Validitas Konvergen.....	46
Tabel 4. 8 HTMT	47
Tabel 4. 9 Cross Loading	47
Tabel 4. 10 Reliability Test.....	49
Tabel 4. 11 R-Square.....	50
Tabel 4. 12 Q-Square	51
Tabel 4. 13 Path Coefficient.....	52
Tabel 4. 14 Total Indirect Effect	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	28
Gambar 4. 1 Outer Model.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti.....	65
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 3 Hasil Analisis SEM PLS	70
Lampiran 4 Bebas Plagiasi.....	74
Lampiran 5 Jurnal Bimbingan.....	75

ABSTRAK

Rizaldi, Hamza. 2025, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Mental Dengan Spiritualitas Tempat Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Tenaga Medis Di RSUD Arosuka Kabupaten Solok)”

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM.

Kata kunci : Stres Kerja, Kesejahteraan Mental, Spiritualitas Tempat Kerja, Tenaga Medis.

Penelitian ini mengevaluasi pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan mental tenaga medis serta peran spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel mediasi pada RSUD Arosuka, Kabupaten Solok. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif dengan metode survei, populasi penelitian meliputi 162 tenaga medis dan sampel sebanyak 116 responden dipilih secara *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares* (SmartPLS).

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan memengaruhi kesejahteraan mental tenaga medis. Selain itu, spiritualitas di tempat kerja berfungsi sebagai mediator yang mereduksi efek negatif stres kerja terhadap kesejahteraan mental, sehingga penguatan aspek spiritualitas di tempat kerja berpotensi membantu mempertahankan dan meningkatkan kondisi mental tenaga medis. Temuan ini menyediakan dasar empiris bagi manajemen rumah sakit untuk merancang program pengelolaan stres dan inisiatif peningkatan spiritualitas kerja.

ABSTRACT

Rizaldi, Hamza. 2025, THESIS, Title: "The Effect of Occupational Stress on Mental Well-Being with Workplace Spirituality as a Mediating Variable (A Study of Medical Personnel at Arosuka Regional Hospital, Solok Regency)"

Supervisor : Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM.

Keywords : Occupational Stress, Mental Well-Being, Workplace Spirituality, Medical Personnel.

This study evaluates the effect of work stress on the mental well-being of medical personnel and the role of workplace spirituality as a mediating variable at Arosuka Regional General Hospital, Solok Regency. A quantitative survey approach was used. The study population comprised 162 medical personnel, and a sample of 116 respondents was selected using simple random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares (SmartPLS).

The analysis showed that work stress significantly impacted the mental well-being of medical personnel. Furthermore, workplace spirituality served as a mediator, mitigating the negative effects of work stress on mental well-being. Therefore, strengthening workplace spirituality has the potential to help maintain and improve the mental well-being of medical personnel. These findings provide an empirical basis for hospital management to design stress management programs and initiatives to enhance workplace spirituality.

الملخص

ريزالدي، حمزة. 2025، أطروحة، عنوانها: "تأثير الإجهاد المهني على الصحة النفسية مع الروحانية في مكان العمل كمتغير وسيط" دراسة على الكوادر الطبية في مستشفى أروسوكا الإقليمي، مقاطعة سولوك).
المشرف: ريان باسيث فصيخ خان، مهندس مدني
الكلمات المفتاحية: الإجهاد المهني، الصحة النفسية، الروحانية في مكان العمل، الكوادر الطبية

تُقيم هذه الدراسة تأثير ضغوط العمل على الصحة النفسية للكوادر الطبية ودور الروحانية في مكان العمل كمتغير وسيط في مستشفى أروسوكا الإقليمي العام، مقاطعة سولوك. استُخدم نهج المسح الكمي. تكوّن مجتمع الدراسة من 162 فردًا من الكوادر الطبية، واختيرت عينة من 116 مستجيبًا باستخدام العينة العشوائية البسيطة. جُمعت (SmartPLS) البيانات من خلال استبيانات وحُللت باستخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية.

، أظهر التحليل أن ضغوط العمل أثّرت بشكل كبير على الصحة النفسية للكوادر الطبية. علاوة على ذلك، لعبت الروحانية في مكان العمل دور الوسيط، حيث خففت من الآثار السلبية لضغوط العمل على الصحة النفسية. لذلك، فإن تعزيز الروحانية في مكان العمل لديه القدرة على المساعدة في الحفاظ على الصحة النفسية للكوادر الطبية وتحسينها. تُوفر هذه النتائج أساسًا تجريبيًا لإدارة المستشفى لتصميم برامج ومبادرات لإدارة الضغوط لتعزيز الروحانية في مكان العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting bagi perusahaan karena kontribusinya yang besar dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan menerapkan manajemen karyawan yang baik, sehingga dapat meningkatkan daya saing organisasi. Sumber daya manusia bukan hanya berperan sebagai fungsi administrasi, melainkan juga dapat menjadi sumber kontribusi strategis dalam memastikan tercapainya tujuan bisnis jangka panjang (Ulrich, 1996).

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah menjaga kesejahteraan mental karyawan, kesejahteraan mental karyawan penting bagi perusahaan karena berkontribusi langsung terhadap produktivitas, keterlibatan (*engagement*), dan kepuasan kerja. Dibandingkan dengan pekerja yang menghadapi stres di tempat kerja, Wright dan Cropanzano (2000) menemukan bahwa pekerja yang memiliki tingkat kesehatan mental yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik.. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan mental bukan hanya masalah individu, tetapi juga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Sebaliknya, jika kesejahteraan mental karyawan menurun, dampak yang terjadi dapat sangat merugikan bagi perusahaan. Penelitian Danna dan Griffin (1999) menunjukkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat memicu kelelahan emosional dan fisik. Pengaruh ini tidak hanya menurunkan kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan absensi, konflik *interpersonal*, dan *turnover intention*. Pada akhirnya, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam menjaga stabilitas operasional dan daya saing.

Kabupaten Solok, sebagai salah satu wilayah dengan keterbatasan fasilitas kesehatan, menghadapi tantangan serupa. Tenaga medis di wilayah ini harus menangani beban kerja yang berat. Khususnya di RSUD Arosuka, sebagai rumah sakit rujukan utama di Kabupaten Solok, RSUD Arosuka memiliki tenaga medis

yang menghadapi tekanan kerja yang tinggi, karena tingginya permintaan layanan kesehatan dari masyarakat. Dengan jumlah penduduk Kabupaten Solok yang mencapai 397.829 jiwa pada tahun 2022 dan terus bertambah setiap tahunnya (Badan Pusat Statistik Daerah Kabupaten Solok, 2023), data ini menunjukkan bahwa Kabupaten Solok memiliki jumlah penduduk yang padat dan wilayah yang cukup luas. Akibatnya, diperlukan lebih banyak layanan kesehatan, tetapi hanya ada satu rumah sakit yang memenuhi syarat sebagai rumah sakit besar dan lengkap, yaitu Rumah Sakit Arosuka. Beban kerja tenaga medis semakin meningkat. Kondisi ini dapat memicu stres kerja yang berkepanjangan, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan kinerja mereka. Hal ini membuat penelitian tentang kesejahteraan mental mereka menjadi sangat relevan.

RSUD Arosuka, yang berdiri pada tanggal 2 Mei 2007, merupakan rumah sakit daerah milik Pemerintah Kabupaten Solok dan berstatus tipe C. Sebagai satu-satunya rumah sakit rujukan yang relatif besar dan memiliki fasilitas lengkap di daerah tersebut, RSUD Arosuka menjadi tumpuan utama pelayanan kesehatan bagi warga Kabupaten Solok. Selain melayani masyarakat secara langsung, rumah sakit ini juga menjadi rujukan bagi 86 fasilitas kesehatan yang tersebar di seluruh kabupaten. Dengan demikian, RSUD Arosuka memegang peran krusial dalam menjamin akses layanan kesehatan yang bermutu bagi masyarakat Kabupaten Solok.

Oleh karena itu, meningkatkan kesejahteraan mental merupakan aspek yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena secara langsung memengaruhi produktivitas, tingkat kepuasan kerja, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Salah satu strategi untuk meningkatkan kesejahteraan mental adalah melalui implementasi program *work-life balance*. Penelitian oleh Sipayung et al. (2023) menunjukkan bahwa penerapan program *work-life balance* yang efektif dapat membantu menurunkan tingkat stres karyawan sekaligus meningkatkan kesejahteraan mental mereka. Selain itu, dukungan sosial di lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam menjaga kesejahteraan mental karyawan. Studi Dimala et al. (2023) mengungkapkan bahwa dukungan

sosial dari keluarga dan rekan kerja, bersama *self-efficacy*, secara signifikan memengaruhi tingkat kelelahan emosional (*burnout*) pada tenaga kesehatan yang menangani kasus COVID-19. Resiliensi berfungsi sebagai faktor yang memediasi dan memoderasi hubungan ini.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah disajikan, terdapat kesenjangan dalam penelitian terkait peran spiritualitas tempat kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan mental tenaga medis yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada aspek psikologis dan sosial dalam hubungan stres kerja dan kesejahteraan mental, sementara sedikit perhatian pada aspek spiritualitas tempat kerja. Padahal spiritualitas tempat kerja memiliki potensi untuk berperan penting dalam cara tenaga medis mengelola stres dan menjaga kesejahteraan mental mereka.

Penelitian ini berfokus pada tenaga medis karena merupakan kelompok yang rentan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi akibat tuntutan pekerjaan yang berat, jam kerja yang panjang, dan paparan terhadap situasi kritis, seperti menangani pasien dengan kondisi darurat. Di RSUD Arosuka, tenaga medis tidak hanya menghadapi beban kerja yang tinggi, tetapi juga harus bekerja dalam kondisi fasilitas yang terbatas dan sumber daya yang minim. Hal ini semakin memperparah tingkat stres yang mereka alami. Penelitian oleh Morgantini et al. (2020) mengungkapkan bahwa tenaga medis juga mengalami tingkat stres, kecemasan, dan kelelahan emosional yang signifikan, khususnya selama pandemi COVID-19. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan mental mereka tetapi juga kualitas layanan kesehatan yang diberikan. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi pada tenaga medis dapat menyebabkan kelelahan, penurunan produktivitas, dan bahkan keinginan untuk pindah kerja (Shanafelt et al., 2015). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang dapat memediasi hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan mental, seperti spiritualitas di tempat kerja, sangat relevan dalam konteks tenaga medis.

Penelitian Pawar (2009) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, dengan menciptakan rasa bermakna

dalam pekerjaan. Penelitian ini didukung oleh Milliman et al. (2003), yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat mengurangi dampak buruk stres kerja dan berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan mental. Oleh karena itu, spiritualitas di tempat kerja merupakan topik yang perlu diteliti lebih lanjut karena dapat menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan mental.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Mental dengan Spiritualitas Tempat Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Tenaga Medis di RSUD Arosuka Kabupaten Solok)”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit atau fasilitas kesehatan lainnya di Kabupaten Solok dalam mengembangkan program kerja berbasis spiritualitas untuk mendukung kesejahteraan mental tenaga medis. Selain itu, temuan ini juga dapat menjadi dasar bagi pembuat kebijakan untuk merancang kebijakan kesehatan mental yang lebih inklusif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mengembangkan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kesejahteraan mental tenaga medis di Rumah Sakit Daerah Arosuka berkorelasi dengan stres kerja?
2. Apakah spiritualitas tenaga medis di Rumah Sakit Daerah Arosuka berkorelasi dengan stres kerja?
3. Apakah spiritualitas di tempat kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan mental tenaga medis?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis hubungan antara stres kerja dengan kesejahteraan mental di kalangan tenaga medis di RSUD Arosuka.

2. Menguji dan menganalisis hubungan antara stres kerja dengan spiritualitas tempat kerja di kalangan tenaga medis di RSUD Arosuka.
3. Menguji dan menganalisis peran spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan mental tenaga medis.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Studi ini akan membantu peneliti memahami lebih baik hubungan rumit antara kesejahteraan mental, stres kerja, dan spiritualitas di tempat kerja sebagai faktor mediasi, terutama dalam konteks tenaga kesehatan.
2. Dengan meningkatkan kerangka konseptual dan gagasan seputar stres kerja, kesejahteraan mental, dan spiritualitas di tempat kerja terutama dalam konteks organisasi kesehatan, studi ini akan bermanfaat bagi para akademisi dan memajukan ilmu pengetahuan di bidang ini.

b. Manfaat Praktis

1. Dengan melakukan studi ini, peneliti akan memperoleh kemampuan analitis di bidang pengumpulan, analisis, dan interpretasi data serta perancangan metodologi penelitian. Studi-studi selanjutnya akan sangat diuntungkan dari hal ini.
2. Bagi organisasi terkait, Temuan studi ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik kepada fasilitas medis di Rumah Sakit Regional Arosuka tentang nilai spiritualitas di tempat kerja sebagai mekanisme coping stres dan cara untuk meningkatkan kesejahteraan mental tenaga kesehatan. Dengan pengetahuan ini, rencana kerja yang lebih efisien dapat disusun untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kesehatan mental tenaga kesehatan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sanele E. Nene, Siyabulela N. Wopula (2025) <i>“Exploring the mental well-being of Ekurhuleni primary healthcare clinic managers during COVID-19”</i> (Nene & Wopula, 2025)	Kualitatif, eksploratori, deskriptif, dan kontekstual.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan mental manajer klinik layanan kesehatan primer di Ekurhuleni mengalami tekanan berat selama pandemi COVID-19. Mereka menghadapi tingkat stres yang luar biasa akibat dinamika manajemen baru, ketakutan dan kecemasan akibat meningkatnya angka kematian, program kesejahteraan yang tidak responsif, serta kurangnya dukungan dari manajemen senior. Beban kerja yang meningkat, keterbatasan sumber daya, serta tekanan emosional akibat kehilangan rekan kerja dan pasien membuat banyak manajer mengalami kelelahan fisik dan psikologis. Studi ini menekankan pentingnya dukungan dari manajemen senior serta keberadaan program kesejahteraan yang lebih responsif untuk menjaga kesejahteraan mental tenaga kesehatan di masa krisis.
2	Shilpi Kumar, Akansha Mer (2025) <i>“A Review on Predictors and outcomes of Workplace</i>	Studi Tinjauan Pustaka	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Spirituality in Hospitals”</i> (Kumar & Mer, 2025)		kesejahteraan tenaga medis dan kinerja organisasi di lingkungan rumah sakit. Spiritualitas tempat kerja terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, kebahagiaan, motivasi, dan efektivitas tim, serta memperkuat komitmen <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). • Spiritualitas di tempat kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan pasien, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan harmonis. Beberapa faktor yang memengaruhi Spiritualitas tempat kerja antara lain kepemimpinan spiritual, etika organisasi, dan kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi. • Studi ini juga menyoroti bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengurangi stres dan burnout yang sering dialami oleh tenaga medis, terutama di tengah tantangan berat seperti beban kerja yang tinggi, tekanan emosional, dan keterbatasan sumber daya.
3	Rudy Sutadi, Arneliza, Hastamik Purbatin Wahyuningsih (2024) <i>“The Influence of Workplace Spirituality on the Performance of Health Workers and Employees at Annisa</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Annisa Cikarang. Semakin tinggi tingkat spiritualitas di tempat kerja, semakin baik pula kinerja tenaga kesehatan dan pegawai rumah

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Hospital Cikarang, Indonesia”</i> (Wibawanti et al., 2024)		sakit. Spiritualitas di tempat kerja berkontribusi pada peningkatan kegembiraan karyawan, kepuasan kerja, dan moral, yang semuanya meningkatkan standar perawatan pasien. Rumah Sakit Annisa Cikarang telah menerapkan berbagai program spiritualitas yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Keberadaan lingkungan kerja yang mendukung aspek spiritualitas membuat tenaga kesehatan merasa lebih nyaman, memiliki makna dalam pekerjaannya, serta lebih termotivasi dalam memberikan pelayanan terbaik.
4	Fatma Bozdağ, Duygu Kemer, Hülya Karataş, Mehmet Emin Düken, (2024) “ <i>Work Stress, Burnout Levels, and Affecting Factors in Nurses in Neonatal Intensive Care Units</i> ” (Bozdağ et al., 2024)	Analisis Deskriptif	• Perawat mengalami stres kerja sedikit di atas tingkat sedang serta kelelahan emosional yang mendekati tingkat sedang. Ditemukan bahwa perawat memiliki rasa pencapaian pribadi yang rendah, bersamaan dengan depersonalisasi yang tinggi. • Ada hubungan positif yang kuat antara stres kerja dan <i>burnout</i>. yang berarti bahwa peningkatan <i>burnout</i> sejalan dengan peningkatan stres kerja. • <i>Burnout</i>, depersonalisasi, dan rasa pencapaian pribadi yang dialami oleh perawat menjelaskan 70,3% dari stres kerja mereka, yang berarti bahwa mengurangi tingkat <i>burnout</i> dapat secara signifikan menurunkan stres kerja.

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5	Eka Dian Aprilia, Muhammad Adam, Zulkarnain, Marty Mawarpury (2024) “What do we know about mental health of medical personnel? A systematic review” (Aprilia et al., 2024)	Systematic Literature Review	- Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan mental tenaga medis sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, stres kerja, dan burnout. Tenaga medis sering mengalami tekanan psikologis yang berasal dari jam kerja yang panjang, tanggung jawab besar, serta lingkungan kerja yang tidak selalu mendukung. Faktor-faktor seperti kurangnya dukungan sosial, kepuasan kerja yang rendah, serta konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi terhadap meningkatnya risiko gangguan mental seperti kecemasan, depresi, dan stres berlebihan. <i>Burnout</i> menjadi kondisi yang paling umum terjadi, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi. - Penelitian ini juga mengungkapkan pentingnya faktor protektif dalam meningkatkan kesejahteraan mental tenaga medis. Dukungan dari rekan kerja, kepemimpinan yang transformasional, serta lingkungan kerja yang menghargai kesejahteraan psikologis dapat membantu tenaga medis dalam menghadapi tekanan kerja. - Studi juga menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan mental, di mana tenaga medis yang

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			memiliki nilai spiritualitas tinggi cenderung memiliki ketahanan psikologis yang lebih baik terhadap tekanan pekerjaan.
6	Irfan Nugroho, Dian Ceasaria Widyasari, Nandy Agustin Syakarofath, Latipun (2024) “ <i>Sociodemographic Factors and Stress Levels Among Health Workers in Malang During Covid-19 Pandemic</i> ” (Nugroho et al., 2024)	Kuantitatif non-eksperimental	- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan di Malang memiliki tingkat stres dalam kategori normal selama pandemi COVID-19. Hanya sebagian kecil tenaga kesehatan yang mengalami stres dalam kategori sedang, sementara hampir tidak ada yang mengalami stres berat. Dari berbagai profesi tenaga kesehatan, perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dokter, bidan, dan apoteker. Selain itu, tenaga kesehatan perempuan cenderung memiliki tingkat stres lebih tinggi dibandingkan laki-laki, meskipun perbedaannya tidak signifikan. Demikian pula, tenaga kesehatan yang sudah menikah menunjukkan tingkat stres yang sedikit lebih tinggi dibandingkan mereka yang belum menikah. - Namun, penelitian ini menemukan bahwa faktor sosiodemografi seperti jenis kelamin, status pernikahan, lama bekerja di unit COVID-19, shift kerja, serta status infeksi COVID-19 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres tenaga kesehatan. Analisis statistik menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			yang berarti dalam tingkat stres berdasarkan faktor-faktor tersebut. Hasil ini mengindikasikan bahwa stres kerja tenaga kesehatan selama pandemi mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti beban kerja, ketersediaan alat pelindung diri (APD), dan dukungan sosial di tempat kerja, daripada karakteristik sosiodemografi mereka.
7	Hend Mostafa Mohamed, Prof.Dr. Mona Mostafa Shazly, Assist. Prof. Dr. Samah Mohamed Elsayed (2024) <i>“Relationship between Agile Leadership Behaviors and Workplace Spirituality among Staff Nurses”</i> (Mohamed et al., 2024)	Descriptive Correlational Design	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami tingkat spiritualitas tempat kerja yang rendah, ditandai dengan kurangnya rasa makna dalam pekerjaan, minimnya rasa kebersamaan dengan rekan kerja, serta ketidaksesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan nilai organisasi. Selain itu, perawat juga merasakan kurangnya kepedulian dan empati di lingkungan kerja, yang dapat berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja mereka. Faktor-faktor seperti beban kerja tinggi, kurangnya dukungan dari atasan, serta komunikasi yang kurang efektif menjadi penyebab utama rendahnya spiritualitas tempat kerja. Namun, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan agile memiliki peran penting dalam meningkatkan spiritualitas tempat kerja. Perawat yang merasakan kepemimpinan yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan responsif terhadap kebutuhan mereka cenderung memiliki

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			tingkat spiritualitas tempat kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan kinerja mereka.
8	Lailani Sacgaca, Analita Gonzales, Sameer Alkubati, Nojoud Alrashidi, Maha Sanat Alreshidi, Eddieson Pasay-an, Joannes Paulus Hernandez, Mohammad Alboliteeh, Magda Yousif Ramadan, Ameera Khaled Al Onezei, Grace Ann Lim-Lagura, Romeo Mostoles, Jr. & Reynita Saguban (2023) <i>“The Impact of Mental Well-Being, Stress, and Coping Strategies on Resilience among Staff Nurses during COVID-19 in Saudi Arabia: A Structural Equation Model”</i> (Sacgaca et al., 2023)	Kuantitatif <i>Cross-sectional</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat mengalami tingkat stres kerja yang sedang, yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental mereka. Meskipun kesejahteraan mental perawat tergolong positif, adanya stres kerja yang sedang menunjukkan bahwa mereka masih menghadapi tantangan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kesejahteraan mental yang baik dapat membantu perawat dalam mengatasi stres, tetapi stres yang berkelanjutan dapat berdampak negatif pada kondisi mental mereka. Hal ini menekankan pentingnya dukungan dan intervensi yang tepat untuk mengelola stres kerja, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mental perawat secara keseluruhan.
9	Tasya Kamila Andiani, Oscar Jayanagara (2023) <i>“Effect of Workload, Work Stress, Technical Skills, Self-Efficacy, and Social Competence on Medical Personnel Performance”</i> (Andiani & Jayanagara, 2023)	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis, yang berarti peningkatan beban kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Meskipun stres kerja juga berdampak negatif, pengaruhnya tidak signifikan, menunjukkan bahwa perubahan dalam tingkat stres tidak secara langsung memengaruhi kinerja tenaga medis. Sebaliknya, keterampilan teknis dan <i>self-efficacy</i> berkontribusi positif

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			terhadap kinerja, di mana peningkatan dalam kedua faktor ini dapat meningkatkan kinerja tenaga medis secara signifikan. Kompetensi sosial juga terbukti memiliki dampak yang sangat positif, yang menunjukkan bahwa kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik dapat meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, kombinasi dari semua variabel ini menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis, dengan banyak faktor lain yang mungkin juga turut berperan. Penelitian ini menegaskan pentingnya mengelola beban kerja dan meningkatkan keterampilan serta kompetensi sosial untuk mendukung kinerja yang lebih baik di tengah tantangan yang dihadapi selama pandemi.
10	Ryan Basith Fasih Khan (2022) " <i>Mediation Role of Workplace Spirituality on Work Stress and Employee Mental Well-being: A Study on health workers</i> "	Kuantitatif Eksplanatif	• Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan mental. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja mengakibatkan penurunan kesejahteraan mental. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres di tempat kerja dapat merugikan kesehatan mental dan kesejahteraan tenaga medis, terutama dalam konteks tugas yang berlebihan dan tenggat waktu yang tidak realistis. • Penelitian ini juga menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			terhadap kesejahteraan mental. Lingkungan kerja yang mendukung dan spiritual dapat meningkatkan kesejahteraan mental tenaga medis, memberikan rasa nyaman dan makna dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan mental. • Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berfungsi sebagai mediator antara stres kerja dan kesejahteraan mental. Meskipun tenaga medis mengalami stres kerja, keberadaan atmosfer spiritual di tempat kerja dapat memperkuat kesejahteraan mental mereka.

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Spiritualitas Tempat Kerja

2.2.1.1 Pengertian Spiritualitas Tempat Kerja

Spiritualitas tempat kerja merupakan konsep yang mencerminkan pencarian makna, nilai, dan koneksi dalam konteks pekerjaan. Ashmos dan Duchon (2000) menggambarkan spiritualitas di tempat kerja sebagai pengakuan bahwa manusia memiliki kebutuhan batin untuk menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, merasa terhubung dengan orang lain, dan menghayati nilai-nilai mereka dalam organisasi. Namun, definisi ini menyoroti bahwa spiritualitas tidak selalu terkait dengan agama, tetapi merupakan dimensi yang bersifat universal yang mencakup aspek psikologis, emosional, dan sosial dalam kehidupan kerja. Fry (2003) menggarisbawahi bahwa konsep spiritualitas di tempat kerja juga mencakup

pengalaman yang melibatkan nilai-nilai integritas, kasih sayang, dan kebersamaan di tempat kerja.

2.2.1.2 Dimensi Spiritualitas Tempat Kerja

Milliman et al. (2003) mengidentifikasi tiga dimensi penting spiritualitas di tempat kerja, yaitu:

1. Makna dalam pekerjaan (*Meaningful Work*): Perasaan karyawan bahwa pekerjaan mereka bermakna, berkontribusi pada masyarakat, atau setidaknya sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka. Karyawan yang menemukan makna pekerjaan yang bermakna cenderung menunjukkan tingkat kontribusi yang lebih besar (Wrzesniewski et al., 1997).
2. Koneksi Komunitas (*Sense of Community*): Hubungan interpersonal yang baik dan saling mendukung di antara rekan kerja, termasuk rasa kepercayaan dan kebersamaan di lingkungan kerja. Hal ini ternyata membantu khususnya dalam upaya untuk membentuk suasana tempat kerja yang harmonis dan kooperatif.
3. Keselarasan dengan Nilai-Nilai Organisasi (*Alignment with Organizational Values*): Kesesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dan nilai-nilai organisasi menanamkan kepemilikan dan kebanggaan terhadap tempat kerja mereka, yang berdampak positif meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mental.

2.2.1.3 Pentingnya Spiritualitas Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja semakin populer di dunia kerja modern, terutama dalam kaitannya dengan meningkatnya tingkat stres, tuntutan pekerjaan yang berat, dan kebutuhan tenaga medis akan keseimbangan kehidupan kerja. Spiritualitas merupakan solusi holistik untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas tetapi juga pada kesejahteraan tenaga medis secara keseluruhan. Berikut merupakan komponen pentingnya spiritualitas tempat kerja:

1. Peningkatan Keseimbangan Psikologis dan Emosional
Lingkungan kerja yang mempertimbangkan dimensi spiritual membantu tenaga medis mengelola tekanan dan stres yang cukup sering muncul.

Spiritualitas menawarkan makna dan tujuan yang lebih besar dalam bekerja, sehingga membantu memberikan tenaga medis perasaan tenang dan optimis. Menurut Fry (2003), spiritualitas memberikan individu rasa keterhubungan dengan sesuatu yang lebih besar daripada rutinitas harian, sehingga membantu mereka mengatasi tekanan di tempat kerja dengan lebih efektif.

2. Peningkatan Kepuasan Kerja

Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka, mereka cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Milliman et al., 2003). Spiritualitas di tempat kerja menghasilkan perasaan mendalam, karena tenaga medis merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang signifikan bagi orang lain atau organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akhirnya dapat memberikan kontribusi terhadap loyalitas tenaga medis terhadap organisasi.

3. Mengurangi Tingkat Stres Kerja

Stres kerja jangka panjang berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental tenaga medis. Spiritualitas tempat kerja bertindak sebagai penyangga terhadap stres, membantu tenaga medis menemukan cara untuk menafsirkan tekanan kerja sebagai bagian dari perjalanan hidup yang lebih besar. Menurut Petchsawang dan Duchon (2009), dukungan dari komunitas kerja spiritual memperkuat ketahanan tenaga medis terhadap tantangan sehari-hari yang ditimbulkan oleh pekerjaan mereka.

4. Mendorong Komitmen dan Loyalitas Organisasi

Kesesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dan nilai-nilai organisasi meningkatkan rasa keterhubungan dan kebanggaan terhadap tempat kerja. Menurut Rego dan Pina E Cunha (2008), tenaga medis yang merasakan dukungan spiritual yang diberikan oleh organisasi lebih cenderung memiliki komitmen yang tinggi dan bersedia memberikan kontribusi terbaiknya. Hal ini juga mengurangi *turnover* dan menciptakan lingkungan kerja yang stabil.

5. Relevansi dalam Konteks Tenaga Medis

Semakin jelas betapa pentingnya spiritualitas bagi tenaga medis. Secara umum, staf medis menghadapi beban kerja yang tinggi, risiko emosional yang terkait dengan kontak dengan pasien, dan tekanan etika selama pengambilan keputusan. Dengan adanya spiritualitas di tempat kerja, memungkinkan tenaga medis memperoleh makna yang lebih besar dalam pekerjaan mereka, mengembangkan perasaan yang kuat untuk berhubungan dengan pasien dan kolega, serta meningkatkan ketahanan emosional mereka.

2.2.1.4 Spiritualitas Tempat Kerja dalam Perspektif Islam

Spiritualitas Islam di tempat kerja sangat menekankan pentingnya memadukan nilai-nilai kemanusiaan (*insaniyah*) dan ketuhanan (*ilahiyah*) dalam tugas sehari-hari. Islam mengajarkan bahwa bekerja adalah cara untuk memuliakan Allah SWT selain untuk memenuhi kebutuhan materi. Dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 Allah SWT berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

"Dan katakanlah, 'Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin.'" (At-Taubah, QS: 105).

Ayat ini menyoroti bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan niat ikhlas dan bermanfaat bagi orang lain memiliki nilai spiritual yang tinggi.

Islam juga sangat menekankan pentingnya hubungan kerja yang baik. Nabi Muhammad SAW bersabda:

مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادِّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ، إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهَرِ وَالْحُمَّى

"Perumpamaan orang-orang beriman dalam hal saling mencintai, mengasihi, dan menyayangi adalah seperti satu tubuh. Jika satu anggota tubuh sakit, maka seluruh tubuh akan merasakan (pengaruhnya) dengan tidak bisa tidur dan merasa demam." (HR Muslim).

Hadits ini menunjukkan betapa pentingnya bagi rekan kerja untuk bersatu dan saling mendukung. Hal ini dapat dicapai dalam konteks spiritualitas di tempat kerja melalui hubungan antarpribadi yang saling membantu dan saling menghargai, yang menumbuhkan suasana kerja yang damai dan efektif, yang sejalan dengan konsep koneksi komunitas (*sense of community*) dalam spiritualitas kerja.

Tenaga medis dapat mencapai keseimbangan psikologis, meningkatkan kepuasan kerja, dan menurunkan tingkat stres dengan memasukkan prinsip-prinsip spiritual ke dalam pekerjaan mereka. Komitmen dan loyalitas tenaga medis terhadap perusahaan juga didorong oleh spiritualitas, terutama ketika nilai-nilai perusahaan selaras dengan ajaran Islam. Oleh karena itu, dari sudut pandang Islam, spiritualitas di tempat kerja tidak hanya berfokus terhadap produktivitas, tetapi juga menekankan pencarian makna dan harmoni di tempat kerja.

2.2.2 Stres Kerja

2.2.2.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2018) sebagai respons fisik dan emosional negatif yang terjadi ketika seseorang merasa bahwa sumber daya atau kemampuan mereka tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Menurut Lazarus (1984) stres adalah interaksi tertentu antara seseorang dan lingkungannya yang dianggap melampaui kemampuan mereka dan mengancam kesejahteraan mereka. Stres di tempat kerja biasanya muncul ketika individu yang bekerja di dalamnya merasas didorong oleh tekanan karena situasi tertentu, seperti beban kerja yang berat, ambiguitas dalam peran mereka di tempat kerja, atau konflik dengan rekan kerja. Penilaian kognitif ini adalah proses yang terutama berkaitan dengan penilaian individu apakah situasi tertentu merupakan ancaman atau tantangan, dan apa yang harus dilakukan terhadapnya.

Selye (1976) membedakan stres menjadi dua kategori, yaitu:

1. *Eustress*: Jenis stres yang memungkinkan individu menjadi lebih produktif, seperti tantangan pekerjaan yang memotivasi.
2. *Distress*: Jenis stres yang memiliki dampak merugikan, terlalu banyak tekanan yang menyebabkan kelelahan dan masalah kesehatan.

2.2.2.2 Dampak Stres Kerja

Stres yang dialami oleh tenaga medis dalam bekerja dapat memengaruhi beberapa aspek kehidupan mereka, baik profesional maupun pribadi. Dampak tersebut dapat terjadi dalam berbagai dimensi, mencakup kesehatan fisik, kesehatan mental, kinerja, dan hubungan interpersonal. Berikut merupakan uraian lebih lanjut dari dampak stres kerja:

1. Dampak terhadap kesehatan fisik:
 - a. Gangguan sistem kardiovaskular: Tekanan darah tinggi (hipertensi) dan peningkatan risiko penyakit jantung adalah dampak umum dari stres yang tidak dikelola dengan baik (Ganster & Rosen, 2014).
 - b. Masalah tidur: Tenaga medis yang mengalami stres sering kali mengalami insomnia atau gangguan kualitas tidur, yang dapat memperburuk kondisi kesehatan secara keseluruhan (Sonnetag et al., 2014).
 - c. Gangguan imunitas: Penelitian menunjukkan bahwa stres dapat menekan sistem imun tubuh, sehingga meningkatkan kerentanan terhadap infeksi dan penyakit (Cohen et al., 2007).
2. Dampak terhadap kesehatan mental:
 - a. *Burnout*: *Burnout* adalah kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi (perasaan terpisah dari pekerjaan atau pasien), dan penurunan prestasi pribadi. *Burnout* sangat umum terjadi pada profesi medis, terutama yang bekerja di unit gawat darurat atau unit intensif (Maslach & Leiter, 2016).
 - b. Depresi dan kecemasan: Stres yang berlebihan dapat memicu gangguan suasana hati, seperti depresi atau kecemasan. Tekanan untuk membuat keputusan kritis, kesalahan medis, atau kehilangan pasien sering menjadi pemicu utama.
 - c. PTSD (*Post-Traumatic Stress Disorder*): Penelitian Ana Portillo-Van Diest et al. (2023) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja di unit gawat darurat dan ICU memiliki risiko tinggi mengalami PTSD, terutama selama pandemi COVID-19, dengan gejala seperti kecemasan berlebih, gangguan tidur, dan *flashback* kejadian traumatis. Kondisi ini secara

signifikan mempengaruhi kinerja profesional dan kesejahteraan mental mereka.

3. Dampak terhadap kinerja kerja:

- a. Penurunan produktivitas: Tenaga medis yang mengalami stres kerja cenderung kurang fokus, lebih sering melakukan kesalahan, dan membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas.
- b. Kesalahan medis: Stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan pengambilan keputusan, meningkatkan risiko terjadinya kesalahan medis, yang berdampak fatal bagi pasien.
- c. Tingkat absensi dan *turnover*: Tenaga medis yang mengalami stres berkepanjangan sering kali mengambil cuti sakit atau bahkan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga meningkatkan tingkat absensi dan *turnover* (Leiter & Maslach, 2009).

4. Dampak terhadap Kehidupan Sosial dan Hubungan Interpersonal:

- a. Konflik keluarga: Tenaga medis yang mengalami stres sering kali gagal memisahkan antara pekerjaan dari kehidupan pribadi. Hal ini dapat menyebabkan terciptanya kekacauan dalam hubungan antara pasangan atau dengan anggota keluarga. Studi menunjukkan bahwa *work-family conflict* (konflik antara pekerjaan dan keluarga) secara signifikan berkorelasi dengan meningkatnya stres kerja, sehingga memengaruhi kualitas hubungan interpersonal di rumah (Lisdayanti et al., 2023).
- b. Isolasi sosial: kelelahan, kecemasan, atau depresi akibat stress kerja cenderung membuat tenaga medis menarik diri dari interaksi di lingkungan sosial. Kondisi ini dapat memperburuk kesehatan mental mereka karena kurangnya dukungan sosial dari lingkungan sekitar. Penelitian juga mengidentifikasi tingkat stres kerja yang tinggi berkontribusi pada partisipasi sosial yang rendah dalam berbagai kegiatan sosial dan komunitas, sehingga meningkatkan risiko terisolasi secara sosial (Ghislieri et al., 2017).

2.2.2.3 Stres Kerja dalam Pespektif Islam

Stres kerja, menurut perspektif Islam, dapat dipahami sebagai bagian dari ujian hidup yang diberikan oleh Allah SWT kepada hamba-Nya. Dalam Al-Qur'an, Allah berfirman:

لَتَبْلُوَنَّ فِي أَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ وَلَتَسْمَعَنَّ مِنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِنْ قَبْلِكُمْ وَمِنَ الَّذِينَ

أَشْرَكُوا أَذًى كَثِيرًا ۚ وَإِنْ تَصْبِرُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ

"Kamu pasti akan diuji dengan hartamu dan dirimu. Dan kamu pasti akan mendengar banyak hal yang menyakitkan dari orang-orang yang diberi Kitab sebelum kamu dan dari orang-orang musyrik. Jika kamu bersabar dan bertakwa, maka sungguh, yang demikian itu termasuk urusan yang (patut) diutamakan." (QS. Ali Imran: 186).

Ayat ini mengajarkan bahwa ujian, termasuk stres kerja, adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan. Namun, Islam memberikan solusi melalui kesabaran, ketakwaan, dan tawakal kepada Allah SWT. Stres kerja, seperti yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2018), muncul ketika ada kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Dalam konteks Islam, hal ini dapat dilihat sebagai tantangan yang harus dihadapi dengan sikap positif dan usaha untuk meningkatkan kemampuan diri, sambil tetap mengandalkan pertolongan Allah.

Selain itu, Islam menekankan pentingnya keseimbangan antara dunia dan akhirat. Stres kerja yang berlebihan, seperti yang dijelaskan oleh Lazarus (1984), dapat membahayakan kesejahteraan individu jika tidak dikelola dengan baik. Rasulullah SAW bersabda:

إِعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

"Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kamu hidup selamanya, dan beramallah untuk akhiratmu seolah-olah kamu mati besok." (HR. Ibnu Asakir). Hadits ini mengajarkan umat Islam untuk bekerja dengan sungguh-sungguh namun tidak melupakan kewajiban spiritual dan menjaga keseimbangan hidup. Stres kerja yang tidak terkendali, seperti *distress*, dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, seperti gangguan kardiovaskular, insomnia, dan burnout (Ganster &

Rosen, 2014). Oleh karena itu, Islam menganjurkan untuk senantiasa mendekatkan diri kepada Allah melalui ibadah, doa, dan dzikir sebagai cara untuk meredakan stres dan menemukan ketenangan batin.

2.2.3 Kesejahteraan Mental

2.2.3.1 Definisi Kesejahteraan Mental

Seseorang yang berada dalam kondisi kesejahteraan mental mampu mencapai potensi penuhnya, mengelola stres sehari-hari, bekerja secara efisien, dan memberikan dampak positif bagi komunitasnya (WHO, 2004). Menurut Ryff (1989), kesejahteraan mental di tempat kerja merupakan konsep yang mencakup enam elemen: penerimaan diri, koneksi interpersonal yang sehat, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan pribadi. Sementara itu, Keyes (2002) dalam *Mental Health Continuum* membedakan tiga tingkat kesejahteraan:

1. *Flourishing*: Kondisi optimal dengan emosi positif yang tinggi, fungsi psikologis dan sosial yang baik.
2. *Moderate*: Kondisi kesejahteraan sedang, di mana beberapa aspek perlu dioptimalkan atau ditingkatkan.
3. *Languishing*: Kondisi di mana kehidupan terasa hambar atau seseorang merasa tidak puas.

Pada tenaga medis, kesejahteraan mental tidak hanya terkait diagnosis gangguan mental seperti gangguan depresi berat dan kecemasan, tetapi juga kemampuan untuk mengelola tuntutan emosional pekerjaan dan motivasi intrinsik untuk mempertahankan aktivitas di tempat kerja (West et al., 2018).

2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Mental Tenaga Medis

Kesejahteraan mental tenaga medis dipengaruhi oleh interaksi kompleks faktor risiko dan faktor protektif. Faktor-faktor ini, berdasarkan teori JD-R yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007), berikut adalah uraian dari teori tersebut:

A. Faktor Risiko (*Job Demands*)

Faktor risiko adalah tuntutan atau tekanan dalam pekerjaan yang dapat menguras sumber daya psikologis dan fisik sehingga mengurangi kesejahteraan mental. Berikut adalah sumber dan dampaknya terhadap tenaga medis:

a. Stres Kerja

Sumber stres pada tenaga medis:

- 1) Beban kerja yang berlebihan (*overload*) dan jam kerja yang panjang.
- 2) Paparan terhadap pasien kritis, trauma, atau kematian.
- 3) Konflik dengan keluarga pasien atau rekan kerja.
- 4) Keterbatasan sumber daya medis, misalnya, peralatan atau obat-obatan.

Dampak pada kesejahteraan mental:

- 1) Penurunan kepuasan hidup dan afek positif.
- 2) Peningkatan risiko kelelahan, kecemasan, dan depresi (Shanafelt et al., 2015).

b. Tuntutan Emosional

Tuntutan emosional muncul untuk mengatasi stres emosional dalam menghadapi pasien atau keluarga mereka. Seperti saat rekonsiliasi dengan orang yang sakit parah atau dengan anggota keluarga yang berduka dan keharusan mempertahankan profesionalisme di hadapan tekanan emosional.

Dampak pada kesejahteraan Mental:

- 1) Kelelahan emosional.
- 2) Penurunan kemampuan untuk merasakan kepuasan atau kebahagiaan.

c. Ketidakseimbangan pekerjaan dengan kehidupan (*Work Life Balance*)

Dampak pada kesejahteraan Mental:

- 1) Konflik peran (*role conflict*) antartanggung jawab pekerjaan dan keluarga.
- 2) Merasa terputus atau terlalu sibuk untuk pemulihan diri.

B. Faktor Protektif (*Job Resource*)

Faktor protektif adalah sumber daya yang memungkinkan membantu individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan mental. Bagi tenaga medis, faktor protektif utama antara lain:

a. Dukungan Sosial

Bentuk dukungan:

- 1) Dukungan emosional, seperti empati dan mendengarkan.
- 2) Dukungan instrumental, seperti bantuan praktis dalam melakukan tugas.

Dampak pada kesejahteraan mental:

- 1) Mengurangi kesepian dan meningkatkan rasa memiliki.
- 2) Meningkatkan resiliensi psikologis, yang merupakan ketahanan terhadap dampak stres.

b. Spiritualitas Tempat Kerja

Aspek spiritualitas tempat kerja:

- 1) Pekerjaan Bermakna: Keyakinan bahwa tugas medis adalah panggilan hidup (*sense of calling*).
- 2) Nilai Kebersamaan: Kolaborasi tim yang berdasarkan empati dan saling mendukung.
- 3) Refleksi Diri: Aktivitas meditasi atau diskusi tentang nilai-nilai kemanusiaan di sela-sela pekerjaan.

Dampak pada Kesejahteraan Mental:

- 1) Meningkatkan kesadaran dan kemampuan mengelola stres.
- 2) Memperkuat persepsi positif terhadap pekerjaan dan kehidupan.

c. Keadilan Organisasi

Dampak pada kesejahteraan mental:

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
- 2) Mengurangi perasaan ketidakadilan yang dapat memicu stres.
- d. Pelatihan dan Pengembangan Pribadi

Dampak pada Kesejahteraan Mental:

- 1) Mengembangkan rasa kompetensi dan kepercayaan diri yang lebih besar.
- 2) Memberikan perspektif baru dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

2.2.3.3 Kesejahteraan Mental dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, kesejahteraan mental tidak hanya berkaitan dengan ketahanan psikologis, tetapi juga dengan ketenangan hati dan hubungan yang harmonis dengan Allah, diri sendiri, dan orang lain. Konsep ini selaras dengan pandangan kesejahteraan mental dalam psikologi, seperti yang dikemukakan oleh Ryff (1989) dan Keyes (2002), yang menekankan pentingnya penerimaan diri, hubungan sosial yang positif, dan makna hidup. Islam menegaskan bahwa kesejahteraan sejati diperoleh melalui keimanan dan ketakwaan. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah:

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ ۗ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

“Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenteram.” (QS. Ar-Ra’d: 28).

Dalam konteks tenaga medis yang sering menghadapi tekanan kerja tinggi, keyakinan ini dapat menjadi sumber ketenangan batin dan motivasi intrinsik untuk tetap berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaannya.

Islam juga mengajarkan pentingnya dukungan sosial dalam menjaga kesejahteraan mental. Dalam surat Al-Maidah ayat 2, Allah berfirman:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ

الْعِقَابِ

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.” (QS. Al-Maidah: 2)

Ayat ini menegaskan bahwa kerjasama dan dukungan di tempat kerja dapat membantu tenaga medis mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental mereka. Lingkungan kerja yang penuh empati dan kebersamaan akan memperkuat daya tahan psikologis tenaga medis dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kesejahteraan Mental

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kesejahteraan mental, terutama di kalangan tenaga kesehatan. Stres kerja, yang sering disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, tekanan emosional, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung, memiliki dampak negatif terhadap kesejahteraan mental. Penelitian oleh Nene dan Wopula (2025) menunjukkan bahwa manajer klinik layanan kesehatan primer mengalami tekanan mental yang berat selama pandemi COVID-19 akibat beban kerja yang meningkat, ketakutan akan keselamatan diri, dan kurangnya dukungan dari manajemen senior. Hal ini menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis yang signifikan.

Selain itu, penelitian oleh Kumar dan Mer (2025) dan Khan (2022) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat mengurangi kesejahteraan mental tenaga medis, terutama ketika mereka merasa tidak memiliki dukungan yang memadai atau ketika nilai-nilai pribadi mereka tidak sejalan dengan nilai organisasi. Namun, penelitian juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti spiritualitas di tempat kerja dapat berperan sebagai mediator yang mengurangi dampak negatif stres kerja. Khan (2022) menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan mental dengan memberikan rasa nyaman, makna, dan kebersamaan dalam pekerjaan, sehingga membantu tenaga medis mengatasi stres dengan lebih baik.

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan mental.

2.3.2 Hubungan Antara Stres Kerja dengan Spiritualitas Tempat Kerja

Stres kerja dapat dipahami sebagai reaksi fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya (Robbins & Judge, 2018). Menurut kerangka penilaian Lazarus (1984), kondisi stres memengaruhi cara seseorang memaknai pekerjaan, membangun hubungan sosial, dan menilai kesesuaian nilai di tempat kerja. Dengan kata lain, stres yang berlebihan berpotensi mengganggu aspek spiritualitas di tempat kerja, seperti

keselarasan dengan nilai perusahaan, makna dalam pekerjaan, dan rasa kebersamaan (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman et al., 2003).

Stres kerja yang berkepanjangan atau terlalu berat dapat melemahkan kemampuan emosional dan kognitif karyawan untuk melakukan refleksi yang bermakna, aktif berpartisipasi, atau menyadari keselarasan nilai dalam pekerjaannya. Misalnya, beban kerja yang tinggi dan keterbatasan waktu dapat membuat tenaga kesehatan lebih fokus pada penyelesaian tugas operasional dibandingkan pada makna pekerjaan itu sendiri. Rasa kebersamaan juga dapat menurun akibat konflik peran atau kelelahan emosional, yang menghambat interaksi sosial dan komunikasi antar rekan kerja. Selain itu, dilema moral dalam pengambilan keputusan klinis dapat menimbulkan ketidaknyamanan, sehingga tenaga kesehatan merasa kurang selaras dengan nilai pribadi maupun kebijakan organisasi (Maslach & Leiter, 2016; Rego & Pina, 2008).

Meskipun begitu, hubungan antara stres dan spiritualitas di tempat kerja tidak selalu negatif. Dalam kondisi tertentu, tekanan yang tepat (*eustress*) dengan dukungan lingkungan kerja justru dapat mendorong individu lebih bersemangat menemukan makna hidup dan memperkuat solidaritas tim. Namun, secara umum, penelitian menunjukkan bahwa stres berkepanjangan lebih sering melemahkan aspek spiritualitas di tempat kerja, terutama pada tenaga kesehatan yang bekerja di unit dengan beban emosional tinggi, seperti perawatan intensif atau gawat darurat. Hal ini dapat mengurangi rasa makna, melemahkan ikatan komunitas, serta menimbulkan disonansi nilai yang pada akhirnya merusak hubungan batin individu dengan pekerjaannya maupun organisasinya.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap spiritualitas tempat kerja.

2.3.3 Hubungan Antara Spiritualitas Tempat Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Mental

Penelitian oleh Khan (2022) secara khusus mengungkapkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berfungsi sebagai mediator antara stres kerja dan kesejahteraan mental. Meskipun stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kesejahteraan mental, keberadaan spiritualitas tempat kerja dapat mengurangi efek tersebut. Spiritualitas tempat kerja memberikan tenaga medis rasa makna, tujuan,

dan kebersamaan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan ketahanan mental mereka. Misalnya, tenaga medis yang merasa pekerjaannya memiliki makna yang lebih besar cenderung lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja.

Selain itu, penelitian oleh Kumar dan Mer (2025) dan Wibawanti et al. (2024) juga mendukung temuan ini. Mereka menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kebahagiaan tenaga medis, yang semuanya berkontribusi pada kesejahteraan mental yang lebih baik. Spiritualitas di tempat kerja juga menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan mendukung, di mana tenaga medis merasa dihargai dan terhubung dengan rekan kerja dan organisasi. Hal ini membantu mengurangi perasaan terisolasi dan kelelahan emosional yang sering muncul akibat stres kerja.

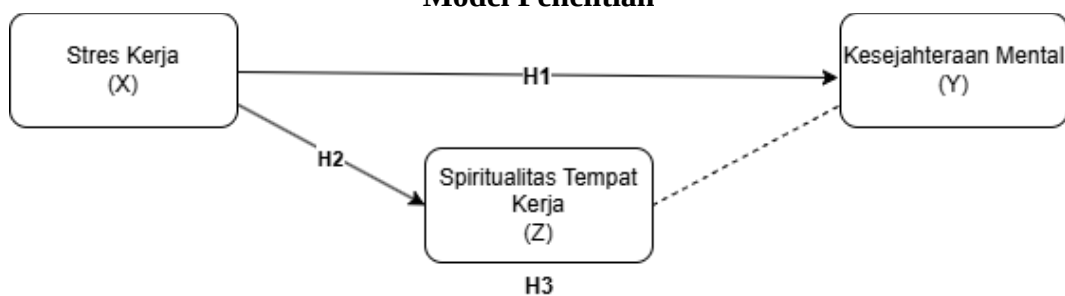
Secara keseluruhan, spiritualitas di tempat kerja tidak hanya mengurangi dampak negatif stres kerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan mental dengan memberikan rasa nyaman, makna, dan dukungan sosial. Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja berperan sebagai mekanisme mediasi yang penting dalam hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan mental.

H3: Spiritualitas tempat kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan mental.

2.4 Kerangka Konseptual

Suatu model penelitian dapat dikembangkan dengan menggunakan bentuk atau model konseptual berikut berdasarkan teori-teori yang disebutkan di atas:

Gambar 2. 1
Model Penelitian



2.5 Hipotesis

Penulis membuat hipotesis berikut berdasarkan masalah dan latar belakang yang sudah disebutkan diatas:

1. Diduga terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kesejahteraan mental.
2. Diduga terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap spiritualitas tempat kerja.
3. Diduga spiritualitas tempat kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan mental.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif eksplanatori. Dengan mengevaluasi hipotesis yang telah ditetapkan, teknik kuantitatif eksplanatori berupaya menjelaskan hubungan kausal antar variabel (Sugiyono, 2013). Survei menggunakan kuesioner terstruktur merupakan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti dapat mencapai kesimpulan yang objektif, terukur, dan dapat diterapkan secara luas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan data numerik dan analisis statistik, baik secara deskriptif maupun inferensial (Creswell, J. W., & Creswell, 2017).

Terdapat tiga variabel utama dalam metodologi penelitian ini. Variabel independen yang diperkirakan memengaruhi variabel lainnya adalah stres kerja (X). Salah satu elemen mediasi yang menghubungkan stres kerja dengan kesehatan mental adalah spiritualitas di tempat kerja (Z). Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengkaji perubahan dan dampaknya terhadap faktor-faktor ini, dengan kesejahteraan mental (Y) sebagai variabel dependen.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Arosuka yang berada di Kabupaten Solok, Sumatera Barat. Pemilihan rumah sakit ini didasarkan pada pertimbangan bahwa rumah sakit tersebut merupakan fasilitas pelayanan kesehatan utama di Kabupaten Solok, dengan jumlah tenaga medis yang cukup banyak dan beragam. Selain itu, tenaga medis di rumah sakit ini memiliki beban kerja yang tinggi, sehingga relevan untuk mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan mental mereka.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah keseluruhan unit atau individu yang karakteristiknya ingin diketahui. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga medis sebanyak 162 orang. Sampel merupakan bagian dari

populasi yang dipilih untuk diteliti dan mewakili karakteristik populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Karena populasi tenaga medis di RSUD Arosuka sekitar 162 orang, maka jumlah sampel berjumlah 116 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, strategi pendekatan *simple random sampling* digunakan bersama dengan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* menurut Sugiyono (2013) adalah metode pengambilan sampel yang memberikan setiap anggota populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Karena *simple random sampling* menjamin bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan ke dalam sampel, bias diminimalkan dan tingkat representasi sampel meningkat (Sugiyono, 2013).

3.5 Data dan Jenis Data

Dalam penelitian ini, dua jenis data digunakan: primer dan sekunder. Informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti disebut data primer. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Sebaliknya, data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber tekstual atau elektronik yang tidak diperoleh peneliti secara langsung (Sugiyono, 2013).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data adalah metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Instrumen atau alat untuk prosedur pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh partisipan. Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang biasanya terdiri dari serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis yang dirancang untuk memperoleh data penelitian yang dibutuhkan (Sugiyono, 2013).

Kuesioner, yang meminta peserta untuk mengisi daftar pertanyaan dan mengirimkan tanggapan mereka sendiri, merupakan salah satu cara untuk mengumpulkan data (Sumarsono, 2004). Salah satu metode penilaian yang digunakan dalam survei adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2013) lima kemungkinan jawaban dalam skala Likert adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala ini digunakan

untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial.

Tabel 3. 1
Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.7 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Stres Kerja (X)	1. Ketenangan	1) Perasaan tidak tenang atau adanya tekanan emosional yang dirasakan individu. 2) Keadaan individu sulit rileks dan merasa tertekan dalam situasi kerja.	(Lemyre & Tessier, 2003)
	2. Keterbatasan Waktu	3) Perasaan terburu-buru atau tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas. 4) Persepsi individu terhadap ketidakcukupan waktu dalam menghadapi tenggat waktu pekerjaan.	
	3. Keluhan Fisik	5) Gejala fisik yang muncul akibat stres, seperti sakit punggung, sakit kepala, atau leher kaku. 6) Kondisi fisik individu yang	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		terganggu akibat tekanan pekerjaan.	
	4. Kekhawatiran	7) Perasaan tertekan, tersiksa, atau khawatir yang dialami individu. 8) Tingkat kecemasan individu terhadap tuntutan atau masalah dalam pekerjaan.	
	5. Kebingungan	9) Perasaan bingung, pikiran tidak teratur, atau kesulitan berkonsentrasi. 10) Ketidakmampuan individu untuk berpikir jernih atau fokus pada tugas yang diberikan.	
	6. Beban Emosional	11) Perasaan terbebani secara emosional, seperti merasa ada beban berat di bahu. 12) Tekanan psikologis yang dirasakan individu akibat tuntutan pekerjaan.	
	7. Kontrol Emosi	13) Kesulitan dalam mengendalikan reaksi, emosi, suasana hati, atau gerakan. 14) Ketidakmampuan individu untuk mengelola respons emosional terhadap situasi stres.	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Spiritualitas Tempat Kerja (Z)	1. <i>Compassion</i> (Belas Kasihan)	1) Kemampuan bersimpati terhadap penderitaan rekan kerja. 2) Upaya untuk membantu meringankan penderitaan rekan kerja.	(Petchsawang & Duchon, 2009)
	2. <i>Mindfulness</i> (Kesadaran)	1) Kemampuan mempertahankan fokus pada situasi saat ini. 2) Kemampuan menghentikan pikiran atau tindakan negatif dalam situasi kerja yang sulit.	
	3. <i>Meaningful Work</i> (Pekerjaan yang Bermakna)	1) Perasaan kegembiraan dan semangat dalam menjalankan pekerjaan. 2) Pemahaman tentang kontribusi pekerjaan terhadap kebaikan sosial di komunitas.	
	4. <i>Transcendence</i> (Transendensi)	1) Keyakinan pada kekuatan yang lebih tinggi sebagai sumber dukungan dalam menghadapi tantangan kerja. 2) Peran spiritualitas dalam memberikan kekuatan batin untuk memecahkan masalah pekerjaan.	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kesejahteraan Mental (Y)	1. Kepuasan Kerja	1) Perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. 2) Persepsi bahwa pekerjaan memberikan makna dan tujuan hidup.	(Stewart-Brown & Janmohamed, 2008)
	2. <i>Work-Life Balance</i>	1) Kemampuan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. 2) Perasaan tidak terlalu stres oleh tuntutan pekerjaan.	
	3. Hubungan Sosial di Tempat Kerja	1) Hubungan yang baik dengan rekan kerja. 2) Perasaan didukung oleh tim atau lingkungan kerja	
	4. Pengembangan Diri	1) Adanya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan. 2) Perasaan didorong untuk belajar dan tumbuh dalam pekerjaan.	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

3.8 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS. *Partial Least Square* adalah metode analisis yang efektif dan sering disebut sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi karena data harus didistribusikan secara normal secara *multivariate* dan tidak ada masalah *multicollonierities* antar variabel eksogen. *Partial Least Square* juga menjelaskan apakah ada hubungan antar variabel laten atau mengkonfirmasi teori.

Pada SmartPLS, analisis dibagi menjadi dua komponen utama, yaitu model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*) (Hair et al., 2021). Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019), Langkah kerja PLS meliputi:

1. Spesifikasi Model
 - a. Menetapkan model pengukuran dan spesifikasi hubungan antar indikator.
 - b. Bobot hubungan digunakan untuk menghitung skor variabel laten.
2. Evaluasi Model Pengukuran
Penilaian meliputi *loading factor* ($> 0,50$), *composite reliability* ($> 0,70$), dan validitas diskriminan; di mana akar AVE harus lebih besar daripada korelasi antar variabel.
3. Model Struktural
Kinerja model struktural dievaluasi melalui nilai *R-Square* (R^2).
4. Uji hipotesis
Dilakukan menggunakan teknik *resampling bootstrap* dengan memperhatikan koefisien parameter dan signifikansi (*t-statistic*).

3.8.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk instrument (Ghozali, 2018). Tujuan dari uji *outer model* adalah untuk menentukan validitas dan reliabilitas suatu model penelitian serta hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Tujuan alat instrumen ini adalah untuk menilai konsistensi dan kebenaran data yang dikumpulkan. Kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer harus memenuhi dua syarat, yaitu:

1. Uji Validitas
Tujuan uji validitas, menurut Ghozali (2018), adalah untuk mengetahui benar atau tidaknya pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Apabila pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat memberikan gambaran tentang sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap sah. Indikator *convergent validity* adalah indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Sebagaimana dibuktikan oleh *standardized loading factor*, yang dinilai berdasarkan kekuatan

korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan *construct score*, *convergent validity* merupakan indikator yang dinilai berdasarkan keterkaitan antara skor item/skor komponen dengan *construct score*. Ukuran reflektif individual dapat dikatakan tinggi apabila korelasinya dengan konstruk yang hendak diukur lebih besar dari 0,50 hingga 0,70 (Ghozali, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel. Jika respons responden terhadap kuesioner konstan atau stabil sepanjang waktu, kuesioner tersebut dianggap reliabel. Alat uji statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menentukan reliabilitas. Jika suatu konstruk atau variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70, maka dianggap reliabel.

3.8.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Uji ini menggambarkan korelasi antara variabel laten atau konstruk berdasarkan *substantive theory*. Beberapa pengujian, termasuk *R-square*, *Q-square*, *F-square*, *Goodness of Fit* dan Hipotesis, disertakan dalam model internal (Hair et al., 2021).

1. Uji *Coefficient of Determination* (R^2)

Tingkat pengaruh variabel laten independen terhadap varian variabel laten dependen ditentukan oleh uji *R-Square* (Ghozali, 2018). Nilai *coefficient of determination* (R^2) setiap variabel laten endogen digunakan untuk menghitung kapasitas prediksi model struktural. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan seberapa besar kekuatan variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Nilai *R-Square* masing-masing sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan apakah suatu nilai kuat, sedang, atau lemah (Hair et al., 2021).

2. Uji *Predictive Relevance* (Q^2)

Estimasi parameter dan nilai observasi model dapat dievaluasi kualitasnya menggunakan uji *Q-Square* (Ghozali, 2018). Model memiliki *predictive relevance* jika nilai *Q-square* lebih dari nol, dan memiliki *predictive relevance* yang lebih rendah jika nilai *Q-square* kurang dari nol (Hair et al., 2021).

3. Uji *Effect Size* (F^2)

Salah satu pengujian yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten terhadap variabel lain adalah pengujian *F-Square*. Menurut Hair et al. (2021), nilai *F-Square* memiliki pengaruh dengan nilai 0,35, 0,15, dan 0,02 yang menentukan apakah nilai dikatakan kuat, sedang, dan lemah.

4. Uji *Goodness of Fit* (GoF)

Uji kriteria *Goodness of Fit* (GoF) merupakan pengukuran langsung untuk semua prediksi model dan dapat digunakan untuk menilai model struktural dan pengukuran (Ghozali, 2018). Dengan interpretasi 0-0,24 (lemah), 0,25-0,37 (sedang), dan 0,38-1 (kuat), nilai *communality* yang disarankan berada di antara 0 dan 1. Uji GoF menggunakan rumus berikut:

$$GoF = \sqrt{\{R^2 \times AVE\}}$$

Keterangan:

R^2 : Nilai *Average R-Square*

AVE : Nilai *Average Variance Extracted*

5. Uji Hipotesis

Dengan menggunakan nilai probabilitas dan nilai t-statistik, pengujian hipotesis dapat dilakukan. Nilai statistik untuk alpha adalah 5% atau 0,05 (p-values <0,05) untuk pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dianggap signifikan jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, jika kurang dari 1,96, maka dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil RSUD Arosuka Kabupaten Solok

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arosuka adalah rumah sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Solok yang didirikan pada tanggal 2 Mei 2007 berdasarkan Peraturan Bupati Solok Nomor 11 Tahun 2007. Rumah sakit ini berlokasi strategis di pinggir jalan raya Solok-Padang dengan kapasitas awal 27 tempat tidur.

Sejak tahun 2007, RSUD Arosuka awalnya tergolong rumah sakit tipe D. Pada tanggal 29 Desember 2009, berdasarkan SK Menteri Kesehatan Nomor 1166/Menkes/SK/XII/2009, RSUD Arosuka ditingkatkan menjadi rumah sakit tipe C seiring dengan perkembangan kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat.

RSUD Arosuka telah terdaftar di Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan RI dengan nomor kode RS 1303023 sejak tanggal 4 Januari 2010. Rumah sakit ini telah memperoleh akreditasi untuk 5 pelayanan dasar dengan status bersyarat pada tanggal 3 Januari 2012.

Sebagai institusi pelayanan publik, RSUD Arosuka memiliki tanggung jawab untuk melayani seluruh lapisan masyarakat Kabupaten Solok dan sekitarnya, baik masyarakat dari kalangan ekonomi bawah, menengah, maupun atas. Rumah sakit ini berperan sebagai salah satu fasilitas kesehatan rujukan di wilayah Kabupaten Solok dalam mendukung pencapaian derajat kesehatan masyarakat yang optimal.

4.1.2 Visi dan Misi RSUD Arosuka

Visi:

Menjadi rumah sakit pilihan utama masyarakat dengan pelayanan yang bermutu, beretika, dan berkeadilan.

Misi:

1. Memberikan layanan profesional, berkualitas tinggi, cepat, tepat, aman, dan nyaman dengan landasan etika.

2. Memajukan pendidikan, pelatihan, dan penelitian untuk membentuk SDM profesional dan bertanggung jawab.
3. Meningkatkan kualitas dan ketersediaan fasilitas melalui perencanaan dan informasi yang baik.
4. Mengelola administrasi dan keuangan secara benar dan transparan.
5. Menjalin kemitraan jangka panjang serta menjamin keselamatan pasien dan pelayanan prima dengan 3S dan 3A.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan data kuisioner yang telah disebarkan kepada 116 tenaga medis RSUD Arosuka, dikelompokkan berdasarkan usia, profesi dan lama bekerja. Maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 35 Tahun	20	16,3%
36–45 Tahun	66	53,7%
≥ 46 Tahun	37	30,1%
Total	123	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden usia ≤ 35 tahun berjumlah 20 responden, 16,3%. Kelompok usia 36–45 tahun merupakan yang terbanyak, yaitu 66 responden, 53,7%. Sedangkan responden usia ≥ 46 tahun berjumlah 37 responden, 30,1%. Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
≤ 4 Tahun	9	7,3%
5- 9 Tahun	25	20,3%
10 - 14 Tahun	32	26%

≥15 Tahun	57	46,3%
Total	123	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden berasal dari kelompok ≥15 tahun kerja: 57 responden, 46,3%. Kelompok 10–14 tahun menempati urutan kedua: 32 responden, 26%. Selanjutnya kelompok 5–9 tahun: 25 responden, 20,3%. Kelompok paling sedikit adalah ≤4 tahun: 9 responden, 7,3%. Rincian karakteristik responden menurut profesi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi

Profesi	Frekuensi	Persentase
Dokter	27	22%
Bidan	16	13%
Apoteker	7	5,7%
Perawat	39	31,7%
Pranata Laboratorium	7	5,7%
Manajemen Struktural	14	11,4%
Lain - lain	13	10,6%
Total	123	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan profesi, perawat memberi tanggapan terbanyak: 39 responden, 31,7%. Di urutan kedua ada dokter: 27 responden, 22%. Selanjutnya bidan: 16 responden, 13%; manajemen struktural: 14 responden, 11,4%; kategori lain-lain: 13 responden, 10,6%. Apoteker dan pranata laboratorium masing-masing memberikan 7 responden, 5,7%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Stres Kerja (X)

Variabel stres kerja (X) memiliki 7 dimensi yaitu: 1) Ketenangan, 2) Keterbatasan waktu, 3) Keluhan fisik, 4) Kekhawatiran, 5). Kebingungan, 6) Beban emosional, 7) Kontrol emosi. Ketujuh dimensi ini dikonversi menjadi empat belas pertanyaan, yang selanjutnya diukur secara kuantitatif. Informasi yang dikumpulkan dari jawaban responden tentang stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1	11	8.9%	17	13.8%	31	25.2%	36	29.3%	28	22.8%	3.43
X2	13	10.6%	9	7.3%	34	27.6%	42	34.1%	25	20.3%	3.46
X3	10	8.1%	11	8.9%	39	31.7%	42	34.1%	21	17.1%	3.43
X4	14	11.4%	9	7.3%	38	30.9%	43	35.0%	19	15.4%	3.36
X5	8	6.5%	12	9.8%	38	30.9%	36	29.3%	29	23.6%	3.54
X6	13	10.6%	17	13.8%	31	25.2%	45	36.6%	17	13.8%	3.29
X7	7	5.7%	15	12.2%	34	27.6%	36	29.3%	31	25.2%	3.56
X8	11	8.9%	12	9.8%	42	34.1%	39	31.7%	19	15.4%	3.35
X9	15	12.2%	7	5.7%	39	31.7%	39	31.7%	23	18.7%	3.39
X10	12	9.8%	26	21.1%	34	27.6%	29	23.6%	22	17.9%	3.19
X11	15	12.2%	34	27.6%	24	19.5%	27	22.0%	23	18.7%	3.07
X12	15	12.2%	33	26.8%	25	20.3%	29	23.6%	21	17.1%	3.07
X13	15	12.2%	31	25.2%	26	21.1%	23	18.7%	28	22.8%	3.15
X14	12	9.8%	31	25.2%	35	28.5%	23	18.7%	22	17.9%	3.10

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Pernyataan terkait kekhawatiran (X7–X8) mencatat nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,46, yang menunjukkan bahwa kekhawatiran menjadi pengalaman yang relatif umum di antara responden dalam konteks stres kerja. Di sisi lain, indikator beban emosional (X11–X12) memperoleh skor rata-rata terendah yaitu 3,07, mengindikasikan bahwa intensitas beban emosional yang dirasakan responden cenderung lebih rendah dibanding aspek stres lainnya. Secara keseluruhan, rata-rata variabel stres kerja (X) mencapai 3,31, yang menempatkan kondisi ini pada kategori sedang artinya responden umumnya berada pada posisi netral sampai agak setuju terhadap pernyataan yang mencerminkan adanya tekanan di tempat kerja.

4.3.2 Variabel Kesejahteraan Mental (Y)

Variabel kesejahteraan mental (Y) memiliki 4 dimensi yaitu: 1) Kepuasan kerja, 2) *Work-Life Balance*, 3) Hubungan sosial di tempat kerja, dan 4) Pengembangan diri. Keempat dimensi ini dikonversi menjadi delapan pertanyaan, yang selanjutnya diukur secara kuantitatif. Informasi yang dikumpulkan dari jawaban responden tentang kesejahteraan mental adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Mental (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	23	18.7%	26	21.1%	26	21.1%	29	23.6%	19	15.4%	2.96
Y2	19	15.4%	28	22.8%	22	17.9%	37	30.1%	17	13.8%	3.04
Y3	19	15.4%	33	26.8%	17	13.8%	36	29.3%	18	14.6%	3.01
Y4	13	10.6%	33	26.8%	22	17.9%	34	27.6%	21	17.1%	3.14
Y5	17	13.8%	28	22.8%	29	23.6%	29	23.6%	20	16.3%	3.06
Y6	13	10.6%	28	22.8%	38	30.9%	26	21.1%	18	14.6%	3.07
Y7	22	17.9%	31	25.2%	27	22.0%	22	17.9%	21	17.1%	2.91
Y8	16	13.0%	32	26.0%	31	25.2%	26	21.1%	18	14.6%	2.98

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Pernyataan Y4 tentang *work-life balance* mencatat rata-rata tertinggi yaitu 3,14, yang berarti responden cenderung menilai *work-life balance* mereka pada level lumayan positif. Sebaliknya, pernyataan Y7 yang berkaitan dengan pengembangan diri memperoleh skor terendah 2,91, mengindikasikan bahwa kesempatan atau perasaan berkembang di tempat kerja masih kurang dirasakan. Secara keseluruhan rata-rata variabel kesejahteraan mental (Y) adalah 3,02, yang menunjukkan kondisi netral – lumayan baik. Mengindikasikan karyawan relatif merasa cukup sejahtera secara umum tetapi perlu perhatian khusus pada program pengembangan diri agar kesejahteraan mental meningkat lebih signifikan.

4.3.3 Variabel Spiritualitas Tempat Kerja (Z)

Variabel spiritualitas tempat kerja (Z) memiliki 4 dimensi yaitu: 1) *Compassion* (belas kasihan), 2) *Mindfulness* (kesadaran), 3) *Meaningful Work* (pekerjaan yang bermakna), dan 4) *Transcendence* (transendensi). Keempat dimensi ini dikonversi menjadi delapan pertanyaan, yang selanjutnya diukur secara

kuantitatif. Informasi yang dikumpulkan dari jawaban responden tentang spiritualitas tempat kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Variabel Spiritualitas Tempat Kerja (Z)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1	20	16.3%	28	22.8%	41	33.3%	33	26.8%	1	0.8%	2.73
Z2	19	15.4%	26	21.1%	34	27.6%	40	32.5%	4	3.3%	2.87
Z3	20	16.3%	30	24.4%	31	25.2%	37	30.1%	5	4.1%	2.81
Z4	14	11.4%	38	30.9%	33	26.8%	31	25.2%	7	5.7%	2.83
Z5	30	24.4%	29	23.6%	39	31.7%	20	16.3%	5	4.1%	2.52
Z6	30	24.4%	30	24.4%	34	27.6%	23	18.7%	6	4.9%	2.55
Z7	27	22.0%	31	25.2%	39	31.7%	23	18.7%	3	2.4%	2.54
Z8	27	22.0%	31	25.2%	36	29.3%	26	21.1%	3	2.4%	2.57

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Pernyataan Z2 mengenai *mindfulness* mencatat nilai rata-rata tertinggi yaitu 2,87, yang menunjukkan bahwa aspek kesadaran diri dalam menjalankan tugas terasa sedikit lebih kuat dibanding aspek lain. Sebaliknya, pernyataan Z5 tentang *meaningful work* mencatat nilai rata-rata terendah yaitu 2,52, mengindikasikan bahwa banyak responden belum sepenuhnya merasakan makna pribadi dari pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, variabel spiritualitas tempat kerja menunjukkan skor rendah–netral dengan nilai rata – rata 2,68, yang menempatkan kondisi ini pada level rendah – netral, dengan kata lain unsur *compassion* dan *mindfulness* ada, tetapi masih lemah, sehingga perlu upaya untuk memperkuat makna kerja dan pengalaman transendensi agar spiritualitas di tempat kerja lebih berdampak.

4.4 Hasil Analisis Data dengan PLS

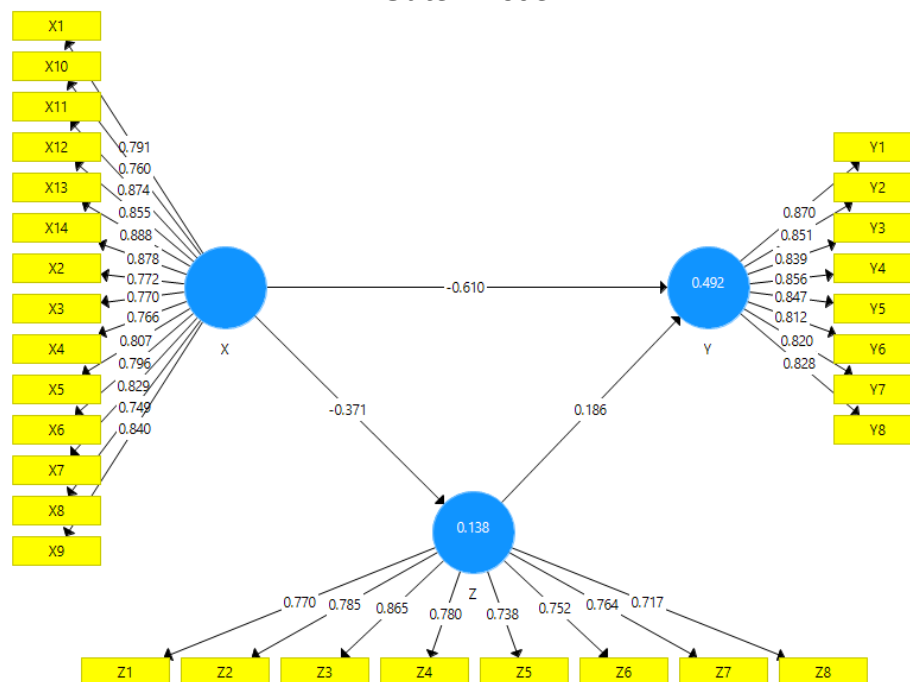
4.4.1 Analisis Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas setiap konsep menggunakan indikator yang digunakan, penelitian ini menerapkan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) untuk analisis data primer. Selain itu, hubungan antara variabel independen (eksogen) dan dependen (endogen) diperiksa menggunakan metodologi

ini. Metode ini juga digunakan untuk menilai kualitas desain model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

Tujuan dari desain model struktural adalah untuk menggambarkan hubungan kausal antar variabel laten. Seperti yang terlihat pada contoh berikut, langkah-langkah *outer model* menggambarkan uji reliabilitas dan validitas konstruk:

Gambar 4. 1
Outer Model



Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

4.4.1.1 Analisis Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Suatu indikator dianggap memiliki validitas konvergen yang memadai jika nilai *outer loading*-nya lebih besar dari 0,70 (Hair et. al., 2021). Skor ini menunjukkan bahwa variabel laten dapat dijelaskan secara signifikan oleh indikator tersebut. Dengan demikian, semakin kuat indikasi tersebut dalam menunjukkan konstruk yang dimaksud, semakin tinggi nilai faktor muatannya.

Tabel 4. 7
Hasil Analisis Validitas Konvergen

Item	Outer Loading	AVE	Keterangan
Stres Kerja			
X1	0.791	0.662	Valid
X2	0.772		Valid
X3	0.770		Valid
X4	0.766		Valid
X5	0.807		Valid
X6	0.796		Valid
X7	0.829		Valid
X8	0.749		Valid
X9	0.840		Valid
X10	0.760		Valid
X11	0.874		Valid
X12	0.855		Valid
X13	0.888		Valid
X14	0.878		Valid
Kesejahteraan Mental			
Y1	0.870	0.707	Valid
Y2	0.851		Valid
Y3	0.839		Valid
Y4	0.856		Valid
Y5	0.847		Valid
Y6	0.812		Valid
Y7	0.820		Valid
Y8	0.828		Valid
Spiritualitas Tempat Kerja			
Z1	0.770	0.597	Valid
Z2	0.785		Valid
Z3	0.865		Valid
Z4	0.780		Valid
Z5	0.738		Valid
Z6	0.752		Valid
Z7	0.764		Valid
Z8	0.717		Valid

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,5, dan nilai *outer loading* untuk semua indikator lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen. Oleh karena itu, semua indikator dianggap tepat dan sah untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

4.4.1.2 Analisis *Discriminant Validity*

Tabel 4. 8
HTMT

Variabel	Stres Kerja (X)	Kesejahteraan Mental (Y)	Spiritualitas Tempat Kerja (Z)
Stres Kerja (X)			
Kesejahteraan Mental (Y)	0.711		
Spiritualitas Tempat Kerja (Z)	0.362	0.421	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Menurut Henseler et al. (2015), jika nilai *heterotrait-monotrait* (HTMT) kurang dari 0,90, validitas diskriminan dikatakan telah tercapai. Jika nilai HTMT lebih tinggi dari ambang batas ini, hal ini dapat mengindikasikan bahwa membedakan antar konstruksi merupakan hal yang sulit. Berdasarkan hasil penelitian ini, setiap nilai HTMT ditemukan di bawah kriteria 0,90. Hasil ini menunjukkan tidak adanya pencampuran atau tumpang tindih antar variabel yang diuji, sehingga setiap konstruk dapat diidentifikasi dengan mudah.

Nilai *cross loading* juga digunakan untuk pengujian validitas diskriminan, suatu indikator dianggap valid jika nilai *loading*-nya pada konstruk asli lebih tinggi daripada korelasinya dengan konstruk lain. Hasil *cross loading* untuk setiap indikasi ditunjukkan secara rinci dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9
Cross Loading

Item	Stres Kerja (X)	Kesejahteraan Mental (Y)	Spiritualitas Tempat Kerja (Z)
X1	0.791	-0.586	-0.269

X2	0.772	-0.53	-0.21
X3	0.77	-0.476	-0.242
X4	0.766	-0.518	-0.235
X5	0.807	-0.512	-0.262
X6	0.796	-0.601	-0.215
X7	0.829	-0.574	-0.259
X8	0.749	-0.509	-0.232
X9	0.84	-0.581	-0.271
X10	0.76	-0.469	-0.432
X11	0.874	-0.65	-0.436
X12	0.855	-0.542	-0.364
X13	0.888	-0.607	-0.41
X14	0.878	-0.551	-0.319
Y1	-0.544	0.87	0.415
Y2	-0.527	0.851	0.407
Y3	-0.532	0.839	0.393
Y4	-0.534	0.856	0.406
Y5	-0.62	0.847	0.344
Y6	-0.597	0.812	0.279
Y7	-0.599	0.82	0.243
Y8	-0.607	0.828	0.298
Z1	-0.357	0.372	0.77
Z2	-0.378	0.327	0.785
Z3	-0.331	0.422	0.865
Z4	-0.253	0.32	0.78
Z5	-0.064	0.141	0.738
Z6	-0.195	0.265	0.752
Z7	-0.262	0.306	0.764
Z8	-0.257	0.238	0.717

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.8, nilai *loading factor* setiap indikator pada konstruk asli tampak lebih tinggi daripada hubungannya dengan konstruk lain. Hal ini

menunjukkan bahwa setiap indikator memenuhi persyaratan validitas, membuktikan bahwa semuanya secara akurat mencerminkan konstruk yang dinilai.

4.4.1.3 Uji Reliabilitas

Suatu konstruk dianggap reliabel dalam teknik SEM-PLS jika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*-nya lebih tinggi dari batas 0,70. Semua konstruk penelitian dapat dianggap menunjukkan reliabilitas yang memadai berdasarkan kriteria ini. Menurut (Hair et al., 2021), angka di atas 0,70 menunjukkan konsistensi internal yang dapat diterima dan cocok untuk mengevaluasi suatu model pengukuran. Pernyataan ini konsisten dengan sudut pandang mereka. Tabel berikut menampilkan nilai reliabilitas untuk setiap konstruk:

Tabel 4. 10
Reliability Test

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Stres Kerja (X)	0.960	0.964	0.965
Kesejahteraan Mental (Y)	0.941	0.941	0.951
Spiritualitas Tempat Kerja (Z)	0.905	0.918	0.922

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Seperti yang terlihat pada gambar 4.3, pertanyaan kuesioner yang sebelumnya dianggap valid telah diuji reliabilitasnya. Berdasarkan temuan, setiap konstruk memiliki *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator model memiliki konsistensi internal yang memadai, dan tidak ditemukan masalah dengan reliabilitas indikator maupun analisis model.

4.4.2 Analisa Model Struktural (*Inner Model*)

Tujuan utama penilaian model struktural (*inner model*) adalah meneliti hubungan antar konstruk, menentukan signifikansi hubungan yang terbentuk antara variabel-variabel tersebut, dan menghitung tingkat pengaruh antar variabel

berdasarkan nilai kontribusi yang diwakili oleh *R-square*. Melalui koefisien jalur yang terbentuk dalam model, nilai *R-square* dikaji sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi pentingnya konstruksi yang ada.

4.4.2.1 Nilai *R-square*

R-square digunakan untuk menilai seberapa baik variabel independen suatu model memperhitungkan variasi dalam variabel dependen. *R-square* mengukur potensi prediktif model struktural, nilai 0,75 dianggap kuat, 0,50 dianggap sedang, dan 0,25 dianggap rendah (Hair et al., 2021). Nilai *R-square* yang lebih tinggi menunjukkan kekuatan hubungan antar variabel yang lebih kuat dan menunjukkan seberapa baik model tersebut dapat menjelaskan variasi dalam konstruk yang diteliti.

Tabel 4. 11
R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kesejahteraan Mental (Y)	0.492	0.483
Spiritualitas Tempat Kerja (Z)	0.138	0.131

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, stres kerja dan spiritualitas di tempat kerja berkontribusi sebesar 49,2% terhadap perubahan kesejahteraan mental, dengan nilai *R-square* untuk variabel kesejahteraan mental (Y) sebesar 0,492. Model ini dianggap akurat menggambarkan variabel dependen karena nilai ini tergolong sedang dan melampaui kriteria minimum yang disarankan, yaitu 0,25.

Dengan nilai *R-square* sebesar 0,138 untuk variabel spiritualitas di tempat kerja (Z), stres kerja berkontribusi sebesar 13,8% terhadap perubahan spiritualitas di tempat kerja. Setelah memperhitungkan jumlah variabel prediktor, nilai *R-square* termodifikasi model sebesar 0,131 menunjukkan bahwa model ini memiliki stabilitas dan konsistensi yang relatif kuat.

4.4.2.2 Nilai Q-square

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengevaluasi kualitas model struktural, yaitu sejauh mana konstruksi dapat memperkirakan parameter yang digunakan dan menghasilkan angka yang akurat. Suatu model dianggap memiliki kualitas yang lebih tinggi jika nilai Q^2 mendekati 1. Nilai Q^2 yang valid, yang menunjukkan kemampuan prediksi model terhadap data yang dapat diamati, berada di antara 0 dan 1 ($0 < Q^2 < 1$).

Tabel 4. 12
Q-Square

	Q-Square
Kesejahteraan Mental (Y)	0.341
Spiritualitas Tempat Kerja (Z)	0.068

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Variabel kesejahteraan mental (Y) memiliki nilai *Q-Square* sebesar 0,341, menurut hasil analisis yang ditampilkan pada tabel di atas. Nilai ini lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model dapat memprediksi variabel kesehatan mental secara akurat. Suatu model dianggap sangat efektif dalam memprediksi variabel ini jika nilai Q^2 -nya 0,35 atau lebih, yang tergolong besar.

Sebaliknya, variabel spiritualitas di tempat kerja (Z) memiliki nilai Q -kuadrat sebesar 0,068, yang mendekati nol dan dianggap lemah meskipun positif. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja masih belum terprediksi dengan baik oleh model dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model studi.

4.4.2.3 Hasil Uji Hipotesis

Hair et al. (2021) menyatakan bahwa *p-value* dan *t-statistic* merupakan dua ukuran utama yang digunakan untuk mengevaluasi uji signifikansi. Jika *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05, hubungan dianggap signifikan, artinya hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. H_0 diterima dan H_a ditolak jika statistik-t kurang dari 1,96 dan nilai-p lebih dari 0,05, yang

menunjukkan bahwa hubungan tidak signifikan. Pendekatan ini menjamin bahwa temuan penelitian diinterpretasikan sesuai dengan pedoman statistik yang sering diterapkan dalam teknik SEM PLS.

Tabel 4. 13
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X -> Y	-0.610	-0.613	0.053	11.556	0.000
X -> Z	-0.371	-0.383	0.071	5.264	0.000
Z -> Y	0.186	0.194	0.065	2.874	0.004

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Tabel 4. 14
Total Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X -> Z -> Y	-0.069	-0.072	0.024	2.863	0.004

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Penelitian ini mengkaji pengaruh stres kerja (X) terhadap kesejahteraan mental (Y), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui spiritualitas di tempat kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Rincian hubungan antar variabel disajikan pada Tabel 4.13 dan gambar 4.14. Hasil uji menunjukkan seluruh hubungan konstruk berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hubungan langsung antara stres kerja dan kesejahteraan mental memiliki t-statistic = 11,556 dengan $p = 0,000$, yang menandakan signifikansi pada $\alpha < 0,05$. Hubungan antara stres kerja dan spiritualitas di tempat kerja juga sangat signifikan ($t = 5,264$; $p = 0,000$), sementara jalur dari spiritualitas di tempat kerja ke kesejahteraan mental terbukti signifikan dengan $t = 2,874$ dan $p = 0,004$. Analisis mediasi menunjukkan

efek tidak langsung $X \rightarrow Z \rightarrow Y$ yang signifikan ($t = 2,863$; $p = 0,004$), sehingga dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berperan sebagai mediator yang efektif peningkatan spiritualitas dapat mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kesejahteraan mental tenaga medis.

H1: Stres Kerja (X) memiliki pengaruh terhadap Kesejahteraan Mental (Y)

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur (*path coefficients*), hipotesis pertama terbukti: stres kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan mental (Y). Hal ini dibuktikan oleh t -statistic = 11,556 ($> 1,96$) dan $p = 0,000$ ($< 0,05$). Dengan demikian H1 diterima, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja pada tenaga medis, semakin menurun kesejahteraan mental mereka.

H2: Stres Kerja (X) memiliki pengaruh terhadap Spiritualitas di Tempat Kerja (Z)

Hipotesis kedua juga terbukti benar. Analisis koefisien jalur menunjukkan bahwa stres kerja (X) secara signifikan memengaruhi spiritualitas di tempat kerja (Z), terlihat dari t -statistic = 5,264 ($> 1,96$) dan $p = 0,000$ ($< 0,05$). Oleh karena itu H2 diterima; peningkatan stres kerja berkaitan dengan penurunan tingkat spiritualitas di lingkungan kerja.

H3: Spiritualitas di Tempat Kerja (Z) memediasi pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kesejahteraan Mental (Y)

Untuk hipotesis ketiga, pengujian efek tidak langsung (mediasi) memperlihatkan t -statistic = 2,863 dan $p = 0,004$, yang memenuhi kriteria signifikansi. Dengan demikian H3 diterima: spiritualitas di tempat kerja berperan sebagai mediator efektif yang dapat mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kesejahteraan mental tenaga medis.

4.5 Pembahasan

Tujuan bagian pembahasan ini adalah untuk memahami hubungan antar variabel yang menjadi fokus utama penelitian ini guna menjelaskan hasil analisis. Konsekuensi dari temuan ini juga akan ditinjau oleh peneliti, dengan fokus pada apakah hipotesis berdasarkan bukti empiris yang dikumpulkan dari responden di lapangan harus diterima atau ditolak. Untuk lebih memahami pola pengaruh antar

variabel, bagian ini akan memberikan deskripsi rinci tentang hubungan antara Stres kerja (X), Spiritualitas tempat kerja (Z), dan Kesejahteraan mental (Y).

4.5.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Mental

Ditemukan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan mental tenaga medis di RSUD Arosuka. Hal ini berarti apabila tingkat stres kerja meningkat maka kesejahteraan mental tenaga medis cenderung menurun.

Dalam kerangka teori, stres kerja dipahami sebagai respons kognitif dan emosional ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya (Lazarus, 1984). Studi dari Maslach et al. (2001) menunjukkan temuan yang sejalan, di mana tuntutan kerja yang tinggi berkaitan erat dengan peningkatan *burnout* dan penurunan kesejahteraan pada tenaga kesehatan.

Dari analisis item, pernyataan terkait kekhawatiran mencatat nilai rata-rata tertinggi, menunjukkan bahwa kekhawatiran merupakan pengalaman yang relatif umum di antara responden. Sebaliknya, indikator beban emosional memperoleh skor rata-rata terendah, yang mengindikasikan bahwa intensitas beban emosional yang dirasakan responden cenderung lebih rendah dibanding aspek stres lainnya. Temuan ini konsisten dengan studi yang menemukan bahwa faktor beban kerja, waktu mendesak, dan konflik kerja berkontribusi pada tingkat stres pada perawat (Melyana & Saparwati, 2025).

Dalam perspektif Islam, upaya menjaga kesejahteraan mental dan mengelola beban kerja termasuk bagian dari tanggung jawab moral dan ibadah. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya.” (QS. Al-Baqarah: 286)

Ayat ini memberikan pesan bahwa beban yang diberikan kepada manusia selalu sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga upaya mengelola stres kerja merupakan bentuk ikhtiar agar tetap berada dalam batas kemampuan yang sehat.

Dengan demikian, pengelolaan stres kerja bukan hanya penting untuk aspek profesional dan keselamatan pasien, tetapi juga memiliki dimensi ibadah ketika dilakukan dengan niat menjaga amanah dan kesehatan diri. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja bukan hanya penting untuk aspek profesional dan keselamatan pasien, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai keagamaan yakni menjaga amanah diri dan bekerja dengan penuh tanggung jawab serta keikhlasan.

4.5.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Spiritualitas Tempat Kerja

Ditemukan bahwa stres kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap spiritualitas tempat kerja (Z). Artinya, ketika tingkat stres kerja meningkat, pengalaman makna kerja, rasa keterhubungan antar rekan, dan keselarasan nilai di lingkungan kerja cenderung menurun.

Stres kerja diartikan sebagai reaksi fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya (Robbins & Judge, 2018). Menurut kerangka penilaian Lazarus (1984), ketika seseorang menilai situasi sebagai ancaman atau beban, kapasitas kognitif dan emosionalnya tersita untuk *coping* sehingga kemampuan untuk merenung, memberi makna, dan membangun hubungan sosial menjadi berkurang (Lazarus, 1984). Akibatnya aspek-aspek spiritualitas seperti keselarasan nilai dengan organisasi, makna dalam pekerjaan, dan rasa kebersamaan berkurang (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman et al., 2003).

Dari perspektif Islam, upaya mempertahankan makna, keikhlasan, dan tanggung jawab dalam bekerja penting, sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“Bekerjalah kamu, maka Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu; kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah:105).

Ayat ini mendorong sikap bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, dan keikhlasan, nilai-nilai yang menjadi inti dari spiritualitas di tempat kerja. Dalam temuan bahwa stres kerja menurunkan pengalaman makna dan keterhubungan spiritual di lingkungan kerja, ayat ini bisa dijadikan sebagai dasar normatif untuk mendorong praktik kerja yang tidak hanya fokus pada tugas teknis, tetapi juga pada niat, etika, dan makna pekerjaan. Mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung makna, ikhlas, dan tanggung jawab bukan hanya memperbaiki kesejahteraan psikologis staf, tetapi juga sejalan dengan tuntunan agama.

4.5.3 Spiritualitas Tempat Kerja sebagai Mediasi antara Stres Kerja dengan Kesejahteraan Mental

Ditemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja (Z) memediasi pengaruh stres kerja (X) terhadap kesejahteraan mental (Y) secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan spiritualitas di lingkungan kerja dapat mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kesejahteraan mental tenaga medis.

Secara teoritis, spiritualitas tempat kerja menyediakan makna kerja, rasa keterhubungan antar rekan, dan sumber koping internal yang membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan sehingga berdampak positif pada kesejahteraan mental (Milliman et al., 2003). Penelitian-penelitian terdahulu juga melaporkan bahwa iklim spiritual di tempat kerja berkaitan dengan penurunan stres, burnout, dan peningkatan kesejahteraan psikologis staf kesehatan. Oleh karena itu, keberadaan budaya kerja yang mendukung nilai-nilai spiritual dan makna pekerjaan berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang memediasi hubungan stres dengan kesejahteraan.

Dalam perspektif Islam, menumbuhkan sikap bekerja yang bermakna, ikhlas, dan bertanggung jawab merupakan bagian dari etika kerja yang dipandang memiliki nilai moral dan spiritual. Al-Qur'an menegaskan anjuran ini dalam Surah At-Taubah:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah:105).

Ayat ini mendorong sikap bekerja dengan sungguh-sungguh dan keikhlasan karena setiap usaha akan dinilai, sehingga upaya meningkatkan spiritualitas di tempat kerja tidak hanya berdampak psikologis tetapi juga bermakna sebagai bentuk tanggung jawab moral dan ibadah.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah menyelidiki bagaimana Stres kerja (X) memengaruhi Kesejahteraan mental (Y) tenaga medis di RSUD Arosuka, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Spiritualitas di tempat kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Analisis dilakukan menggunakan Smart PLS. Hasil utama penelitian adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan mental. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami tenaga medis, semakin rendah kesejahteraan mental mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan yang berat dapat melemahkan kondisi psikologis dan emosional tenaga medis.
2. Stres kerja juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap spiritualitas di tempat kerja. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja, semakin menurun pula spiritualitas tenaga medis, seperti rasa makna dalam pekerjaan, keselarasan dengan nilai organisasi, dan rasa kebersamaan di lingkungan kerja.
3. Spiritualitas di tempat kerja terbukti mampu menjadi mediator dalam hubungan antara stres kerja dengan kesejahteraan mental. Dengan kata lain, meskipun stres kerja dapat menurunkan kesejahteraan mental, keberadaan spiritualitas di tempat kerja dapat membantu mengurangi dampak negatif tersebut. Tenaga medis yang memiliki spiritualitas tinggi lebih mampu menemukan makna, menjaga nilai, dan membangun kebersamaan di tempat kerja, sehingga kesejahteraan mentalnya tetap terjaga meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan pentingnya upaya pengelolaan stres dan penguatan aspek spiritualitas di lingkungan rumah sakit sebagai strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan mental tenaga medis.

5.2 Saran

1. Saran untuk RSUD Arosuka

Saran untuk RSUD Arosuka adalah pertama, mengembangkan program manajemen stres yang terstruktur, misalnya pelatihan koping rutin dan *workshop* manajemen stres. Kedua, menyediakan layanan konseling psikologis internal yang mudah diakses dan rahasia untuk tenaga medis. Ketiga, menata ulang pembagian tugas dan jadwal kerja agar beban lebih merata dan mengurangi tekanan waktu. Terakhir, lakukan monitoring dan evaluasi berkala serta masukkan program - program ini ke dalam kebijakan rumah sakit agar berkelanjutan.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini terbatas pada satu rumah sakit sehingga generalisasi hasil masih terbatas, oleh karena itu disarankan agar penelitian berikutnya memperluas cakupan sampel dan lokasi untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan mental, seperti kepemimpinan transformasional, dan motivasi, serta mempertimbangkan desain penelitian studi intervensi untuk melihat hubungan sebab - akibat. Untuk memperkaya temuan, gabungkan metode kuantitatif dengan pendekatan kualitatif agar pengalaman subjektif tenaga medis dapat terungkap lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ana Portillo-Van Diest, Gemma Vilagut, I. A., Montse Ferrer, Franco Amigo, B. L. A., Andrés Aragon-Pena, Enric Aragonès, Á. A. D. B., Mireia Campos, Isabel Del Cura-González, M. E., Ana González-Pinto, Josep M. Haro, A. L., Nieves Lopez-Fresnena, Alma Martínez de Salázar, Juan D. Molina, Rafael M. Ortí-Lucas, Mara Parellada, José M. Pelayo-Terán, Aurora Pérez-Zapata, José I. Pijoan, Nieves Plana, T. P., Cristina Rius, Carmen Rodríguez-Blázquez, F. S., Consol Serra, Iratxe Urreta-Barallobre, R. C. K., Ronny Bruffaerts, Eduard Vieta, Víctor Pérez-Solá, J. A., & Group†, and P. M. and M. W. (2023). Traumatic stress symptoms among Spanish healthcare workers during the COVID-19 pandemic: a prospective study. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 32, 1–13.
- Andiani, T. K., & Jayanagara, O. (2023). Effect of Workload, Work Stress, Technical Skills, Self-Efficacy, and Social Competence on Medical Personnel Performance. *APTISI Transactions on Technopreneurship*, 5(2), 118–127.
- Aprilia, E. D., Adam, M., & Mawarpury, M. (2024). *What do we know about mental health of medical personnel ? A systematic review*. 6(October), 117–126.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). *Individual Spirituality* (pp. 134–145).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bozdağ, F., Kemer, D., Karataş, H., & Düken, M. E. (2024). Work Stress, Burnout Levels, and Affecting Factors in Nurses in Neonatal Intensive Care Units. *Mediterranean Nursing and Midwifery*, 4(3), 173–180.
- Cohen, S., Janicki-Deverts, D., & Miller, G. E. (2007). Psychological stress and disease. *Jama*, 298(14), 1685–1687.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. *Sage Publications*.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384.

- Dimala, C., Zubaedi, A., Sovitriana, R., Hakim, A., & Mora, L. (2023). Health professional stress, self-Efficiency, and social family support towards burnout with resilience as moderator and mediator in health workers handling Covid-19 In Karawang. *Resmilitaris*, 13(2), 340–355.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2014). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. In *Journal of Management* (Vol. 39, Issue 5).
- Ghislieri, C., Gatti, P., Molino, M., & Cortese, C. G. (2017). Work–family conflict and enrichment in nurses: between job demands, perceived organisational support and work–family backlash. *Journal of Nursing Management*, 25(1), 65–75.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43 (1), 115–135.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
- Khan, R. (2022). Mediation Role of Workplace Spirituality on Work Stress and Employee Mental Wellbeing: A Study on Health Workers. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7(2), 11–20.
- Kumar, S., & Mer, A. (2025). *A Review on Predictors and outcomes of Workplace Spirituality in Hospitals A Review on Predictors and outcomes of Workplace Spirituality in Hospitals Received : 26-11-2024 Accepted : 28-12-2024 Page No : 1105-1107. January*.
- Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (Vol. 464). Springer.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: The mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331–339.

- Lemyre, L., & Tessier, R. (2003). Hypothesis: The research page. Measuring psychological stress. Concept, model, and measurement instrument in primary care research. *Canadian Family Physician*, 49(SEPT.), 1159–1160.
- Lisdayanti, Achmad, Alim, A., & Munadhir. (2023). The Effect of Work, Family Conflict, and Work Shifts on the Performance of Midwives with Work Stress as Intervening Variables. *Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 12(3), 349–362.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Melyana, I. D., & Saparwati, M. (2025). Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Berbudaya Sehat*, 3(1), 34-39.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447.
- Mohamed, H. M., Mona, P., Shazly, M., Prof, A., & Mohamed, S. (2024). *Relationship between Agile Leadership Behaviors and Workplace Spirituality among Staff Nurses*. 15(4), 1053–1063.
- Morgantini, L. A., Naha, U., Wang, H., Francavilla, S., Acar, Ö., Flores, J. M., ... & Weine, S. M. (2020). Factors contributing to healthcare professional burnout during the COVID-19 pandemic : A rapid turnaround global survey. *PloS One*.
- Nene, S. E., & Wopula, S. N. (2025). Exploring the mental well-being of Ekurhuleni primary healthcare clinic managers during COVID-19. *Health SA Gesondheid*, 30, 1–7.
- Nugroho, I., Ceasaria Widayari, D., Agustin Syakarofath, N., & . L. (2024). Sociodemographic Factors and Stress Levels Among Health Workers in Malang During Covid-19 Pandemic. *KnE Social Sciences*, 2024, 391–406.

- Organization., W. H. (2004). Promoting Men's Mental Health. In *Promoting mental health: concepts, emerging, evidence, practice (Summary report)*.
- Pawar, B. S. (2009). Workplace spirituality facilitation: A comprehensive model. *Journal of Business Ethics*, 90(3), 375–386.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459–468.
- Rego, A., & Pina E Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53–75.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Sacgaca, L., Gonzales, A., Alkubati, S., Alrashidi, N., Alreshidi, M. S., Pasay-an, E., Hernandez, J. P., Alboliteeh, M., Ramadan, M. Y., Al Onezei, A. K., Lim-Lagura, G. A., Mostoles, R., & Saguban, R. (2023). The Impact of Mental Well-Being, Stress, and Coping Strategies on Resilience among Staff Nurses during COVID-19 in Saudi Arabia: A Structural Equational Model. *Healthcare (Switzerland)*, 11(3).
- Selye, H. (1976). *Stress Without Distress*. Springer.
- Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2015). Changes in Burnout and Satisfaction with Work-Life Balance in Physicians and the General US Working Population between 2011 and 2014. *Mayo Clinic Proceedings*, 90(12), 1600–1613.
- Sipayung, I., Mintawati, H., & Albert, J. (2023). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental karyawan pada kinerja dan kepuasan kerja saat pandemi covid-19 (studi literatur). *BUDGETING : Journal of Management, Accounting and Resources*, 1(1), 21–27.
- Solok, B. P. S. K. (2023). *Statistik Daerah Kabupaten Solok 2023*.
- Sonnentag, S., Pundt, A., & Albrecht, A. G. (2014). *Temporal perspectives on job stress. In Time and Work, Volume 1*. Psychology Press.

- Stewart-Brown, S., & Janmohamed, K. (2008). Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS) User Guide. *Warwick Medical School, University of Warwick, June*, 1–32.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Issue January).
- Sumarsono, H. S. (2004). *Metode riset sumber daya manusia*. (Pertama). Graha Ilmu.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM: Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel Jurnal*.
- Ulrich, D. (1996). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business Press.
- West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician burnout: contributors, consequences and solutions. *Journal of Internal Medicine*, 283(6), 516–529.
- Wibawanti, I., Simamora, V., Elva Widiatmoko, A., Arneliza, A., & Sutadi, R. (2024). The Influence of Workplace Spirituality on the Performance of Lecturers and Employees at Universitas Pelita Bangsa Cikarang, Indonesia. *Journal of Psychology and Behavior Studies*, 4(1), 68–80.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama : Hamza Rizaldi
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 17 April 2001
Alamat : Jl. Persatuan, Sukabumi Selatan, Kebon Jeruk, Jakarta
Barat, DKI Jakarta
Email : hamzarizaldiii@gmail.com

Pendidikan Formal

2007 – 2013 : SDIT Al-Falah 1 Pagi Jakarta
2013 – 2016 : MTS Darunnajah Jakarta
2016 – 2019 : MA Darunnajah Jakarta

Pendidikan Non-Formal

2022 – 2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Malang
2022 – 2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Malang

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

A. DAFTAR PERTANYAAN

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Stres Kerja (X)						
Ketenangan						
1	Saya merasa tidak tenang dan tegang saat bekerja.					
2	Saya tidak mampu rileks dan selalu merasa tertekan dalam situasi kerja.					
Keterbatasan Waktu						
3	Saya sering merasa terburu-buru karena waktu yang terbatas.					
4	Saya merasa waktu tidak cukup untuk menyelesaikan tugas sesuai tenggat.					
Keluhan Fisik						
5	Saya mengalami gejala fisik (misal: sakit kepala, leher kaku) akibat pekerjaan.					
6	Kondisi fisik saya terganggu karena tekanan pekerjaan.					
Kekhawatiran						
7	Saya sering merasa tertekan atau khawatir karena tuntutan pekerjaan.					
8	Saya cemas menghadapi masalah atau target pekerjaan.					
Kebingungan						
9	Saya mudah bingung atau sulit berkonsentrasi saat bekerja.					
10	Pikiran saya sering tidak teratur saat mengerjakan tugas.					
Beban Emosional						
11	Saya merasa terbebani secara emosional (seperti ada beban berat di bahu).					
12	Tuntutan pekerjaan membuat saya stres secara psikologis.					
Kontrol Emosi						
13	Saya sulit mengendalikan emosi (marah, frustrasi) saat bekerja.					
14	Saya tidak mampu mengelola reaksi emosional saat menghadapi tekanan.					
Spiritualitas Tempat Kerja (Z)						
Compassion (Belas Kasihan)						
1	Saya mudah bersimpati ketika rekan kerja mengalami kesulitan.					

2	Saya berusaha membantu meringankan beban rekan kerja yang sedang stres.					
Mindfulness (Kesadaran)						
3	Saya mampu tetap fokus pada situasi yang terjadi saat ini di tempat kerja.					
4	Saya bisa menghentikan pikiran atau tindakan negatif saat menghadapi situasi kerja yang sulit.					
Meaningful Work (Pekerjaan Bermakna)						
5	Saya merasa gembira dan bersemangat saat menjalankan pekerjaan.					
6	Saya memahami bahwa pekerjaan saya berkontribusi bagi kebaikan masyarakat.					
Transcendence (Transendensi)						
7	Saya meyakini kekuatan spiritual (Tuhan/nilai luhur) memberi dukungan saat menghadapi tantangan kerja.					
8	Spiritualitas membantu saya menemukan kekuatan batin untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.					
Kesejahteraan Mental (Y)						
Kepuasan Kerja						
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
2	Pekerjaan saya memberikan makna dan tujuan dalam hidup saya.					
Work-Life Balance						
3	Saya mampu mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
4	Saya tidak merasa terlalu stres karena tuntutan pekerjaan.					
Hubungan Sosial di Tempat Kerja						
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.					
6	Saya merasa didukung oleh tim atau lingkungan kerja saya.					
Pengembangan Diri						
7	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya di tempat kerja.					
8	Saya merasa didorong untuk terus belajar dan berkembang dalam pekerjaan saya.					

B. Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 35 Tahun	20	16,3%
36–45 Tahun	66	53,7%
≥ 46 Tahun	37	30,1%
Total	123	100%

C. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
≤ 4 Tahun	9	7,3%
5- 9 Tahun	25	20,3%
10 - 14 Tahun	32	26%
≥ 15 Tahun	57	46,3%
Total	123	100%

D. Profesi Responden

Profesi	Frekuensi	Persentase
Dokter	27	22%
Bidan	16	13%
Apoteker	7	5,7%
Perawat	39	31,7%
Pranata Laboratorium	7	5,7%
Manajemen Struktural	14	11,4%
Lain - lain	13	10,6%
Total	123	100%

E. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1	11	8.9%	17	13.8%	31	25.2%	36	29.3%	28	22.8%	3.43
X2	13	10.6%	9	7.3%	34	27.6%	42	34.1%	25	20.3%	3.46
X3	10	8.1%	11	8.9%	39	31.7%	42	34.1%	21	17.1%	3.43
X4	14	11.4%	9	7.3%	38	30.9%	43	35.0%	19	15.4%	3.36
X5	8	6.5%	12	9.8%	38	30.9%	36	29.3%	29	23.6%	3.54
X6	13	10.6%	17	13.8%	31	25.2%	45	36.6%	17	13.8%	3.29
X7	7	5.7%	15	12.2%	34	27.6%	36	29.3%	31	25.2%	3.56
X8	11	8.9%	12	9.8%	42	34.1%	39	31.7%	19	15.4%	3.35
X9	15	12.2%	7	5.7%	39	31.7%	39	31.7%	23	18.7%	3.39
X10	12	9.8%	26	21.1%	34	27.6%	29	23.6%	22	17.9%	3.19
X11	15	12.2%	34	27.6%	24	19.5%	27	22.0%	23	18.7%	3.07
X12	15	12.2%	33	26.8%	25	20.3%	29	23.6%	21	17.1%	3.07
X13	15	12.2%	31	25.2%	26	21.1%	23	18.7%	28	22.8%	3.15
X14	12	9.8%	31	25.2%	35	28.5%	23	18.7%	22	17.9%	3.10

F. Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Mental (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	23	18.7%	26	21.1%	26	21.1%	29	23.6%	19	15.4%	2.96
Y2	19	15.4%	28	22.8%	22	17.9%	37	30.1%	17	13.8%	3.04
Y3	19	15.4%	33	26.8%	17	13.8%	36	29.3%	18	14.6%	3.01
Y4	13	10.6%	33	26.8%	22	17.9%	34	27.6%	21	17.1%	3.14
Y5	17	13.8%	28	22.8%	29	23.6%	29	23.6%	20	16.3%	3.06
Y6	13	10.6%	28	22.8%	38	30.9%	26	21.1%	18	14.6%	3.07
Y7	22	17.9%	31	25.2%	27	22.0%	22	17.9%	21	17.1%	2.91
Y8	16	13.0%	32	26.0%	31	25.2%	26	21.1%	18	14.6%	2.98

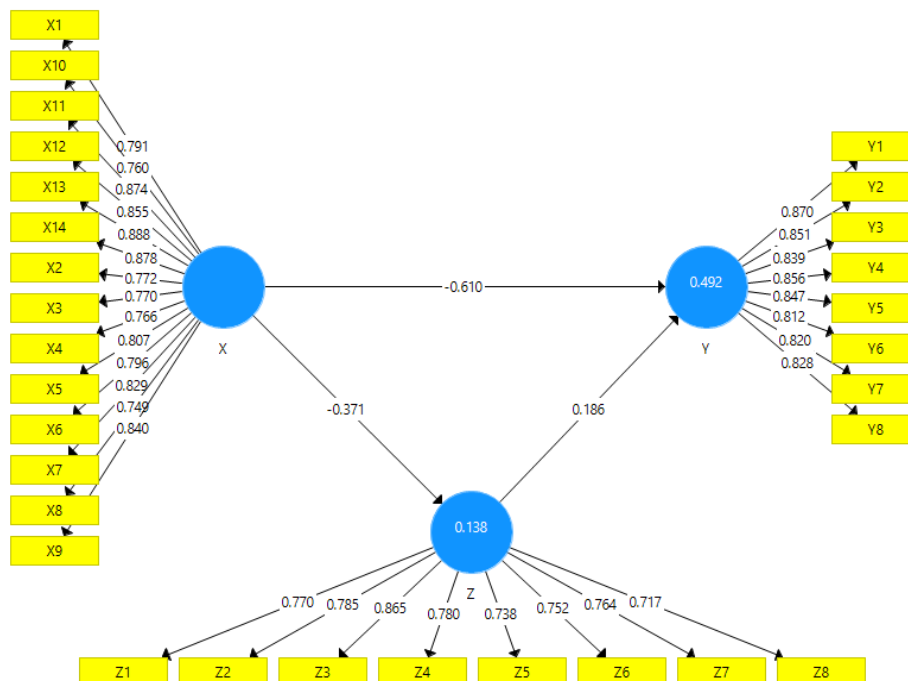
G. Distribusi Frekuensi Variabel Spiritualitas Tempat Kerja (Z)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1	20	16.3%	28	22.8%	41	33.3%	33	26.8%	1	0.8%	2.73
Z2	19	15.4%	26	21.1%	34	27.6%	40	32.5%	4	3.3%	2.87
Z3	20	16.3%	30	24.4%	31	25.2%	37	30.1%	5	4.1%	2.81
Z4	14	11.4%	38	30.9%	33	26.8%	31	25.2%	7	5.7%	2.83
Z5	30	24.4%	29	23.6%	39	31.7%	20	16.3%	5	4.1%	2.52
Z6	30	24.4%	30	24.4%	34	27.6%	23	18.7%	6	4.9%	2.55
Z7	27	22.0%	31	25.2%	39	31.7%	23	18.7%	3	2.4%	2.54
Z8	27	22.0%	31	25.2%	36	29.3%	26	21.1%	3	2.4%	2.57

Lampiran 3 Hasil Analisis SEM PLS

1. Validitas Konvergen

a. Gambar Outer Model



b. *Outer Loading*

Item	Outer Loading	AVE	Keterangan
Stres Kerja			
X1	0.791	0.662	Valid
X2	0.772		Valid
X3	0.770		Valid
X4	0.766		Valid
X5	0.807		Valid
X6	0.796		Valid
X7	0.829		Valid
X8	0.749		Valid
X9	0.840		Valid
X10	0.760		Valid
X11	0.874		Valid
X12	0.855		Valid
X13	0.888		Valid
X14	0.878		Valid
Kesejahteraan Mental			
Y1	0.870	0.707	Valid
Y2	0.851		Valid
Y3	0.839		Valid
Y4	0.856		Valid
Y5	0.847		Valid
Y6	0.812		Valid
Y7	0.820		Valid
Y8	0.828		Valid
Spiritualitas Tempat Kerja			
Z1	0.770	0.597	Valid
Z2	0.785		Valid
Z3	0.865		Valid
Z4	0.780		Valid
Z5	0.738		Valid
Z6	0.752		Valid
Z7	0.764		Valid
Z8	0.717		Valid

2. Discriminant Validity

Variabel	Stres Kerja (X)	Kesejahteraan Mental (Y)	Spiritualitas Tempat Kerja (Z)
Stres Kerja (X)			
Kesejahteraan Mental (Y)	0.711		
Spiritualitas Tempat Kerja (Z)	0.362	0.421	

3. Cronbach's Alpha & Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Stres Kerja (X)	0.960	0.964	0.965
Kesejahteraan Mental (Y)	0.941	0.941	0.951
Spiritualitas Tempat Kerja (Z)	0.905	0.918	0.922

4. R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kesejahteraan Mental (Y)	0.492	0.483
Spiritualitas Tempat Kerja (Z)	0.138	0.131

5. Q-Square

	Q-Square
Kesejahteraan Mental (Y)	0.341
Spiritualitas Tempat Kerja (Z)	0.068

6. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X -> Y	-0.610	-0.613	0.053	11.556	0.000
X -> Z	-0.371	-0.383	0.071	5.264	0.000
Z -> Y	0.186	0.194	0.065	2.874	0.004

7. Total Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X -> Z -> Y	-0.069	-0.072	0.024	2.863	0.004

Lampiran 4 Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Hamza Rizaldi
NIM 210501110214
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN MENTAL DENGAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Tenaga Medis di RSUD Arosuka Kabupaten Solok)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	22%	14%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 12 September 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5 Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110214
 Nama : Hamza Rizaldi
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
 Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN
 MENTAL DENGAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA
 SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
 (Studi pada Tenaga Medis di RSUD Arosuka Kabupaten Solok)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	5 Desember 2024	Bimbingan pertama, Ganti judul	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	13 Desember 2024	Bimbingan ke dua, perbaikan BAB 1	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	3 Februari 2025	Bimbingan ke 3, seluruh bab kurang lengkap	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	19 Februari 2025	Bimbingan ke 4, perbaikan bab 3 dan pelengkapan hipotesis serta kerangka konseptual	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	25 Februari 2025	Bimbingan ke 5, penambahan Uji hipotesis dan perbaikan hipotesis	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	29 April 2025	Membuat kuesioner dan berkonsultasi untuk mengikuti program afirmasi	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	15 Agustus 2025	Revisi menyeluruh dari BAB 1 sampai BAB 5	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi

8	21 Agustus 2025	Finishing revisi skripsi	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
---	-----------------	--------------------------	------------------	-----------------

Malang, 21 Agustus 2025

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M