

SKRIPSI

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELLBEING* YANG DIMEDIASI OLEH *MEANINGFUL WORK*
(Studi Pada RSI AISYIYAH MALANG)**



Oleh

Thoriq Abdillah

NIM: 220501110180

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2026**

SKRIPSI

PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELLBEING* YANG DIMEDIASI OLEH *MEANINGFUL WORK* (Studi Pada RSI AISYIYAH MALANG)

Diajukan untuk Penelitian Skripsi pada
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh

Thoriq Abdillah

NIM: 220501110180

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP DAN EMOTIONAL
INTELLIGENCE TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELLBEING
YANG DIMEDIASI OLEH MEANINGFUL WORK
(Studi Pada RSI AISYIYAH MALANG)**

SKRIPSI

Oleh

Thoriq Abdillah

NIM : 220501110180

Telah Disetujui Pada Tanggal 11 Juni 2026

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP DAN EMOTIONAL
INTELLIGENCE TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELLBEING
YANG DIMEDIASI OLEH MEANINGFUL WORK (Studi Pada RSI
AISYIYAH MALANG)

SKRIPSI

Oleh

THORIQ ABDILLAH

NIM : 220501110180

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 Juni 2026

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

2 Anggota Penguji

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003

3 Sekretaris Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Thoriq Abdillah

NIM : 220501110180

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELLBEING YANG DIMEDIASI OLEH MEANINGFUL WORK (STUDI PADA RSI AISYIAH MALANG) adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 09 Juni 2026

Hormat saya,



Thoriq Abdillah

NIM 220501110180

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, dan kemudahan yang telah dilimpahkan selama perjalanan panjang ini, skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Orang Tua Tercinta

Bapak dan mamah, yang rela mempertaruhkan hidupnya, terima kasih atas tirakat dan doa yang tak pernah henti, kasih sayang abadi, serta pendidikan moral dan jaminan material yang selalu menguatkan perjalanan ini. Kalian adalah jawaban mengapa hidup ini layak dijalani.

Adik Tersayang

Kedua adikku, kelak kalian akan tumbuh dewasa, tidak usah khawatir akan hal itu, hadapilah dengan gagah dan berani, terimakasih kalian sudah berjuang dijalan masing-masing, penulis akan selalu berusaha menjadi panutan yang baik.

Sahabat Sepergerakan

sahabat pergerakan angkatan 22,23 dan 24, serta sahabat panutan yang lain. Terimakasih sudah memberikan pelajaran menjadi manusia, pertemuan yang singkat di persimpangan jalan, membekas dan melekat menguatkan pergolakan batin penulis selama menjadi mahasiswa, menyiratkan hidup adalah tentang terus berusaha dan bergerak.

Teman Terkasih

Teman terkasih, terimakasih sudah menjadi tempat bercerita penulis dan memberikan energi optimis kepada penulis, terimakasih sudah tulus mendukung sampai perjalanan ini berakhir.

Dosen Pembimbing

Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc, terima kasih atas dedikasi selama mengiringi penulis menjadi mahasiswa dan menyelesaikan skripsi. Bimbingan, ilmu, serta kesabaran yang telah diberikan menjadi bekal keberanian penulis.

Semoga skripsi ini dapat menjadi tugas awal menghadapi realitas selanjutnya, sekaligus bentuk penghargaan kepada kalian yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis.

HALAMAN MOTTO

إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

*“Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah,
Tuhan semesta alam.”*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan *Emotional Intelligence* Terhadap *Psychological Wellbeing* Yang Dimediasi Oleh *Meaningful Work* (Studi Pada RSI Aisyiyah Malang)” dengan lancar. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi besar Muhammad SAW, yang dengan ajaran-ajarannya, kita mampu menghadapi tantangan kehidupan global dengan berlandaskan iman dan Islam.

Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari proses panjang dalam menimba ilmu, yang tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, dan bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Setiani, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ikhsan Maksum, M. Sc, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dan bekal keberanian yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ayub Wijayati Sapta Pradana, M.Si, selaku dosen wali yang senantiasa memberikan arahan kepada penulis selama menjalani masa studi di Program Studi Manajemen.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Penanggung jawab RSI Aisyiyah Malang yang menjembatani komunikasi, serta seluruh responden RSI Aisyiyah Malang yang telah

berkenan memberikan waktunya, berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi.

8. Kedua malaikat yang menjelma menjadi orang tua penulis, yang selalu memberikan doa dan tirakat, serta dukungan moral maupun materiil, sehingga penulis mampu menyelesaikan studi ini dengan baik.
9. Sahabat pergerakan angkatan 22,23, dan 24 yang membenturkan penulis untuk mencoba berani mengambil pilihan, pertemuan singkat ini membentuk kepribadian baru bagi penulis untuk mampu beradaptasi pada situasi dan kondisi.
10. Pengurus HMPS kabinet eskalasi, DEMA FE kabinet sakila dharma, dan UKM LKP2M yang memberikan adrenalin semangat perjuangan selama penulis menjadi mahasiswa, dan kehadiran yang memberikan sudut pandang baru serta inspirasi bagi penulis.
11. Teman seperjuangan, yang selalu tulus mengiringi pergolakan batin dan perjalanan terjal penulis menghadapi realita, romantika, dinamika kehidupan.
12. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Masih terdapat kekurangan dalam hal materi, struktur, maupun penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi perbaikan yang lebih baik di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi pembaca yang berminat. Penulis juga memiliki harapan agar karya yang sederhana ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak.

Malang, 11 Juni 2026

Penulis

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Kajian Teori	25
2.2.1. Work Meaning Theory	25
2.2.2. Spiritual Leadership	26
2.2.3. Emotional Intelligence.....	30
2.2.4. Meaningful Work	35
2.2.5. psychological wellbeing	39
2.3. Hubungan Antar Variabel	44
2.3.1. <i>Hubungan Spiritual Leadership dengan Psychological Wellbeing</i>	44
2.3.2. <i>Hubungan Emotional Intelligence dengan Psychological Wellbeing</i>	45
2.3.3. <i>Hubungan Spiritual leadership dengan Meaningful Work.....</i>	45

2.3.4. Hubungan Emotional Intelligence <i>dengan</i> Meaningful Work	46
2.3.5. Hubungan Meaningful Work dengan Psychological Wellbeing ...	46
2.3.6. Hubungan Spiritual Leadership dengan Psychological Wellbeing melalui Meaningful Work.....	47
2.3.7. Hubungan Emotional Intelligence dengan Psychological Wellbeing melalui Meaningful Work.....	48
2.4. Kerangka Konseptual.....	49
2.5. Hipotesis Penelitian	49
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	51
3.2. Lokasi Penelitian.....	51
3.3. Populasi dan Sampel.....	51
3.3.1 Populasi.	51
3.3.2 Sampel	52
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	53
3.5. Data dan Jenis Data.....	54
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	55
3.8. Analisis Data.....	60
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	60
3.8.2. Uji Linearitas	60
3.8.3. Teknik Analisis.....	60
BAB IV	65
HASIL DAN PEMBAHASAN	65
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	65
4.1.1. Profil RSI Aisyiyah Malang	65
4.1.2. Visi dan Misi Instansi	66
4.2. Distribusi Karakteristik Responden	66
4.2.1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin	66
4.2.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	66
4.2.3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
4.2.4. Distribusi Responden Berdasarkan Status Karyawan	68
4.3. Distribusi Jawaban Responden	68

4.3.1. Variabel Spiritual Leadership	68
4.3.2. Variabel Emotional Intelligence	70
4.3.3. Variabel Meaningful Work.....	74
4.3.4. Variabel Psychological Wellbeing	76
4.4. Hasil analisis dengan Partial Least Square (PLS).....	79
4.4.1. Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	79
4.4.2. Analisis Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	84
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian	90
4.5.1. Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Psychological Wellbeing	90
4.5.2. Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Psychological Wellbeing	93
4.5.3. Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Meaningful Work	93
4.5.4. Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Meaningful Work	98
4.5.5. Pengaruh Meaningful Work terhadap Psychological Wellbeing	101
4.5.6. Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Psychological Wellbeing melalui Meaningful Work.....	104
4.5.7. Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Psychological Wellbeing melalui Meaningful Work.....	106
BAB V.....	110
PENUTUP.....	110
5.1. Kesimpulan	110
5.2. Saran.	112
DAFTAR PUSTAKA.....	115
LAMPIRAN-LAMPIRAN	120

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	57
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
Tabel 4.4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepagawaian	68
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Spiritual leadership (X1).....	68
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Emotional Intelligence (X2)	70
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Meaningful Work (Z).....	74
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Psychological Wellbeing (Y)	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Konvergen	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Diskriminan.....	82
Tabel 4.11 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	83
Tabel 4.12 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	84
Tabel 4.13 Hasil R-Square	85
Tabel 4.14 Uji Pengaruh Langsung.....	86
Tabel 4.15 Uji Pengaruh Tidak Langsung	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	49
Gambar 4.1 Hasil uji hipotesis	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner	120
Lampiran 2: Data Respoden.....	124
Lampiran 3: Deskripsi Frekuensi	138
Lampiran 4: Hasil Uji Penelitian.....	140
Lampiran 5: Dokumentasi.....	144
Lampiran 6: Biodata Penulis.....	145
Lampiran 7: Jurnal Bimbingan.....	146
Lampiran 8: Surat Bebas Plagiarisme	147

ABSTRAK

Thoriq Abdillah. 2026. SKRIPSI: Pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological Wellbeing* yang dimediasi oleh *Meaningful Work* (Studi pada RSI Aisyiyah Malang)

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M. Sc

Kata Kunci : *Spiritual Leadership*, *Emotional Intelligence*, *Meaningful Work*, *Psychological Wellbeing*, Tenaga Kesehatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work* pada tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *Purposive Sampling* terhadap 135 tenaga kesehatan. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Wellbeing*. Selain itu, *Meaningful Work* terbukti mampu memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological Wellbeing*. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual, kecerdasan emosional, dan kebermaknaan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan di RSI Aisyiyah Malang.

ABSTRACT

Thoriq Abdillah. 2026. *Undergraduate Thesis: The Influence of Spiritual Leadership and Emotional Intelligence on Psychological Wellbeing Mediated by Meaningful Work (A Study at RSI Aisyiyah Malang)*.

Supervisor: Ikhsan Maksum, M.Sc.

Keywords: Spiritual Leadership, Emotional Intelligence, Meaningful Work, Psychological Wellbeing, Healthcare Workers.

This study aims to examine the influence of Spiritual Leadership and Emotional Intelligence on Psychological Wellbeing through Meaningful Work among healthcare workers at RSI Aisyiyah Malang. This research employed a quantitative approach using purposive sampling techniques involving 135 healthcare workers. Data were analyzed using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that Spiritual Leadership and Emotional Intelligence have a positive and significant effect on Psychological Wellbeing. Furthermore, Meaningful Work was found to significantly mediate the relationship between Spiritual Leadership and Psychological Wellbeing, as well as between Emotional Intelligence and Psychological Wellbeing. These findings suggest that spiritual leadership, emotional intelligence, and meaningful work are important factors in enhancing the psychological wellbeing of healthcare workers at RSI Aisyiyah Malang.

الملخص

ثارق عبد الله. 2026. رسالة جامعية: أثر القيادة الروحية والذكاء العاطفي على الرفاهية النفسية من خلال العمل ذي المعنى كمتغير وسيط (دراسة في مستشفى عائشة الإسلامي بمالانغ).

المشرف: إحسان مكسوم، ماجستير العلوم

الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية، الذكاء العاطفي، العمل ذو المعنى، الرفاهية النفسية، العاملون في القطاع الصحي

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر القيادة الروحية والذكاء العاطفي على الرفاهية النفسية من خلال العمل ذي المعنى لدى العاملين في القطاع الصحي بمستشفى عائشة الإسلامي بمالانغ. اعتمدت الدراسة المنهج الكمي باستخدام أسلوب المعاينة القصدية على عينة مكونة من 135 من العاملين في القطاع الصحي. وتم تحليل البيانات باستخدام (Purposive Sampling) وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الروحية (PLS-SEM) أسلوب النمذجة بالمعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية والذكاء العاطفي لهما تأثير إيجابي ودال إحصائياً على الرفاهية النفسية. كما أثبتت النتائج أن العمل ذو المعنى يتوسط بشكل دال العلاقة بين القيادة الروحية والرفاهية النفسية، وكذلك العلاقة بين الذكاء العاطفي والرفاهية النفسية. وتشير هذه النتائج إلى أن القيادة الروحية والذكاء العاطفي وإدراك معنى العمل تُعد عوامل مهمة في تعزيز الرفاهية النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي بمستشفى عائشة الإسلامي بمالانغ.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Fenomena penurunan kesejahteraan psikologis tenaga kerja menjadi perhatian global dalam dekade terakhir, terutama di sektor yang memiliki intensitas kerja tinggi seperti layanan publik dan kesehatan. Laporan WHO (2023) menunjukkan bahwa lebih dari 60% tenaga kesehatan di berbagai negara mengalami stres berkepanjangan, kelelahan emosional, dan gejala *burnout* sebagai akibat meningkatnya tuntutan kerja, digitalisasi layanan, serta beban administrasi yang semakin kompleks. Kondisi ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis (*psychological wellbeing*) semakin krusial sebagai fondasi keberlanjutan kinerja tenaga kesehatan di seluruh dunia (De Hert, 2020).

Pada tingkat nasional, tekanan psikologis tenaga kesehatan juga semakin mengkhawatirkan. Survei Kementerian Kesehatan RI (2022) menunjukkan bahwa sekitar 51% tenaga kesehatan mengalami tekanan psikologis sedang hingga tinggi akibat tingginya jumlah pasien, keterbatasan tenaga pendukung, dan dinamika lingkungan kerja yang cepat berubah. Penelitian Rahim Kamil et al., (2023) menunjukkan bahwa tingkat *burnout* berada pada kategori tinggi, terutama pada dimensi *emotional exhaustion* yang muncul akibat beban kerja dan tekanan psikologis yang terus-menerus. Hasil ini menegaskan bahwa tenaga kesehatan, khususnya perawat, merupakan kelompok yang sangat rentan mengalami kelelahan emosional dalam lingkungan kerja berintensitas tinggi. Bahkan, temuan Karadas et al., (2025) menempatkan tenaga kesehatan sebagai profesi dengan tingkat stres emosional tertinggi dibandingkan sektor pelayanan lainnya. Data tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan persoalan mendesak dalam konteks kesehatan Indonesia.

Tekanan yang dialami tenaga kesehatan tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga emosional dan psikososial. Tenaga kesehatan berhadapan dengan kondisi

pasien yang fluktuatif, risiko keselamatan kerja, serta tuntutan ketepatan tindakan medis dalam waktu singkat. Penelitian Li et al., (2025) menemukan bahwa kondisi emosional tenaga kesehatan berdampak langsung terhadap mutu pelayanan, empati terhadap pasien, serta akurasi pengambilan keputusan klinis. Dengan demikian, *psychological wellbeing* menjadi faktor krusial dalam menjaga efektivitas operasional rumah sakit dan kualitas interaksi dengan pasien.

Psychological wellbeing menggambarkan kondisi ketika individu mampu berfungsi secara optimal, merasa berdaya, dan memperoleh kepuasan dalam menjalankan peran profesional maupun sosial. Ryff (1989) menjelaskan bahwa *wellbeing* mencakup enam dimensi utama, yaitu *self-acceptance*, *positive relations*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*. Pada tenaga kesehatan, *wellbeing* tidak hanya berkaitan dengan kondisi emosional, tetapi juga kemampuan mengelola tekanan kerja, menjaga stabilitas psikologis, serta membangun hubungan empatik. Penelitian menunjukkan bahwa *wellbeing* yang tinggi berkaitan dengan rendahnya *burnout*, meningkatnya ketahanan emosi, dan terjaganya kualitas pelayanan (Widodo, 2021), serta berfungsi sebagai *protective factor* terhadap stres kronis dan kecemasan (Malayil et al., 2024). Oleh karena itu, *psychological wellbeing* diposisikan sebagai variabel dependen utama dalam penelitian ini.

Dalam psikologi organisasi, kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan dipengaruhi oleh faktor psikososial yang saling terkait, terutama gaya *kepemimpinan*, regulasi emosi, dan pemaknaan kerja. *Spiritual leadership* menanamkan nilai transendensi dan dukungan moral yang memperkuat rasa tujuan dan motivasi intrinsik (Udahemuka et al., 2023). *Emotional intelligence* membantu tenaga kesehatan mengelola tekanan emosional dan beradaptasi dengan tuntutan kerja tinggi (Shahini et al., 2023). Sementara itu, *meaningful work* membuat pekerjaan dipersepsikan bernilai dan selaras dengan tujuan hidup. Karadas et al. (2025) menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan *psychological wellbeing* melalui mekanisme motivasi, regulasi emosi, dan pemaknaan kerja.

Pemilihan RSI Aisyiyah Malang sebagai objek penelitian didasarkan pada *karakteristik* organisasi dan dinamika sumber daya manusianya. Sebagai rumah sakit swasta kelas C, RSI Aisyiyah Malang memiliki kapasitas pelayanan yang cukup besar dengan fasilitas yang relatif lebih lengkap dibandingkan rumah sakit sekelasnya, baik dari sisi jumlah tempat tidur maupun ketersediaan dokter. Namun, laporan (Immaduddin, 2022) menunjukkan adanya ketidakseimbangan beban kerja, terlihat dari rasio perawat terhadap dokter yang mencapai 3,14 lebih tinggi dibandingkan rata-rata Jawa Timur (2,19) dan Pulau Jawa (1,78). Selain itu, rasio perawat terhadap tempat tidur inap (1,50) serta rasio teknisi medis terhadap dokter (0,17) mengindikasikan tekanan kerja yang cukup intens pada tenaga kesehatan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kualitas layanan dan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan, sehingga menjadikan RSI Aisyiyah Malang sebagai konteks yang relevan dan strategis untuk meneliti faktor-faktor psikologis seperti *spiritual leadership*, *emotional intelligence*, dan *meaningful work*.

Secara teoritis, *spiritual leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan nilai transendensi, panggilan hidup, dan rasa keanggotaan (Fry et al., 2005). Model kepemimpinan ini diyakini mampu *menumbuhkan* budaya kerja yang bermakna dan menstimulasi motivasi intrinsik. Penelitian menunjukkan konsistensi manfaat ini, Anak Agung et al., (2023) menemukan bahwa *spiritual leadership* meningkatkan *wellbeing* dan kreativitas karyawan sektor kesehatan, sedangkan Siregar & Rambe, (2022) menunjukkan bahwa nilai spiritual pemimpin memperkuat persepsi dukungan dan semangat kerja bawahan. Namun demikian, hubungan antara *spiritual leadership* dan *wellbeing* belum sepenuhnya konsisten. Li et al., (2025) menemukan bahwa *spiritual leadership* meningkatkan *wellbeing* hanya melalui mediasi *trust in leaders*. Sementara itu, Sudianto et al., (2025) menunjukkan bahwa *spiritual leadership* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *happiness at work* di organisasi pelayanan. Studi lain oleh Wijayanti et al., (2024) justru menunjukkan hasil positif. Inkonsistensi temuan ini memunculkan *research*

gap penting, yaitu perlunya mengidentifikasi mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh *spiritual leadership* terhadap *wellbeing*.

Emotional intelligence (EI) merupakan faktor penting dalam kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan karena pekerjaan mereka menuntut kemampuan *regulasi* emosi, kepekaan interpersonal, dan pengambilan keputusan di bawah tekanan. EI didefinisikan sebagai kemampuan memahami dan mengelola emosi secara adaptif (John D. Mayer, 2004). Penelitian menunjukkan bahwa EI berkontribusi terhadap *wellbeing* melalui pengelolaan stres, peningkatan coping, dan pemeliharaan hubungan kerja yang positif (Karimi et al., 2021). Dalam konteks pelayanan kesehatan, Larguinho et al. (2025) menemukan bahwa tenaga kesehatan dengan EI tinggi memiliki *psychological wellbeing* yang lebih baik, terutama pada unit kerja berintensitas tinggi. Namun, beberapa studi menunjukkan hasil yang tidak konsisten ketika faktor lain seperti *perceived stress*, beban kerja, dan dukungan sosial turut diperhitungkan (Malinauskas & Malinauskiene, 2020). Hal ini mengindikasikan bahwa EI tidak bekerja secara langsung, melainkan melalui mekanisme psikologis lain, sehingga diperlukan pengujian variabel mediasi seperti *meaningful work* untuk menjelaskan hubungan EI dengan *psychological wellbeing*.

Meaningful work menjadi variabel penting dalam menjelaskan kesejahteraan *tenaga* kesehatan karena merefleksikan sejauh mana pekerjaan dipersepsi bernilai dan selaras dengan tujuan hidup individu. Steger et al. (2012) menegaskan bahwa *meaningful work* terbentuk melalui proses pemaknaan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, bukan semata persepsi positif terhadap tugas. Temuan empiris menunjukkan dampaknya yang signifikan, Febriani et al. (2025) membuktikan bahwa *meaningful work* meningkatkan motivasi dan ketahanan emosional, sementara Wang et al. (2025) menemukan penurunan *burnout* serta peningkatan kepuasan kerja pada perawat. Selain itu, Karadas et al. (2025) menunjukkan bahwa *meaningful work* meningkatkan *psychological wellbeing* melalui mekanisme *thriving at work*. Meskipun perannya sebagai mediator telah banyak dikaji, penelitian yang

menguji *meaningful work* dalam hubungan *spiritual leadership*, *emotional intelligence*, dan *wellbeing* pada rumah sakit berbasis nilai Islam masih terbatas. Padahal, Udaheureka et al. (2023) menegaskan bahwa *spiritual leadership* mampu memperkuat *meaningful work* melalui nilai transendensi dan motivasi intrinsik, sehingga menjadikan konteks RSI Aisyiyah Malang relevan dan penting untuk diteliti.

Penelitian ini memanfaatkan desain *cross-sectional*, namun dilakukan pada rumah sakit dengan kultur religius yang kuat sehingga menawarkan perspektif metodologis yang lebih sesuai dengan karakteristik variabel seperti *spiritual leadership* dan *meaningful work*. Pada organisasi berbasis keagamaan seperti RSI Aisyiyah Malang, nilai spiritualitas dan etika Islam dapat memengaruhi persepsi *meaningful work*, pengalaman emosional, dan kesejahteraan psikologis. Ketiadaan penelitian yang mempertimbangkan faktor kontekstual ini memperkuat urgensi studi baru.

Urgensi penelitian semakin meningkat mengingat dampak *psychological wellbeing* tenaga kesehatan tidak hanya berpengaruh pada *kesehatan* mental individu, tetapi juga pada kualitas pelayanan, empati terhadap pasien, dan efektivitas organisasi. (Li et al., 2025) menunjukkan bahwa kesejahteraan tenaga kesehatan berkorelasi dengan keselamatan pasien dan mutu pelayanan. Artinya, peningkatan *wellbeing* tidak hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga bagi keberhasilan rumah sakit secara keseluruhan.

Berdasarkan pemetaan fenomena, teori, dan kesenjangan penelitian tersebut, *meaningful work* muncul sebagai variabel penting yang berpotensi memediasi pengaruh *spiritual leadership* dan *emotional intelligence* terhadap *psychological wellbeing*. Namun, peran mediasi ini belum pernah diuji secara khusus pada tenaga kesehatan di rumah sakit Islam. Hal ini membuat penelitian ini memiliki kontribusi teoritis dan praktis yang signifikan.

Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menguji pengaruh *spiritual leadership* dan *emotional intelligence* terhadap *psychological wellbeing* tenaga kesehatan, serta peran *meaningful work* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris baru dalam

literatur kepemimpinan spiritual, *kecerdasan* emosional, dan psikologi kerja, serta memberikan rekomendasi praktis bagi penguatan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit berbasis nilai Islam seperti RSI Aisyiyah Malang.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap *Psychological Wellbeing* Tenaga Kesehatan RSI Aisyiyah Malang?
2. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Psychological Wellbeing* Tenaga Kesehatan RSI Aisyiyah Malang?
3. Apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap *Meaningful Work* Tenaga Kesehatan RSI Aisyiyah Malang?
4. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Meaningful Work* Tenaga Kesehatan RSI Aisyiyah Malang?
5. Apakah *Meaningful Work* berpengaruh terhadap *Psychological Wellbeing* Tenaga Kesehatan RSI Aisyiyah Malang?
6. Apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap *Psychological Wellbeing* yang dimediasi oleh *Meaningful Work* pada Tenaga Kesehatan RSI Aisyiyah Malang?
7. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Psychological Wellbeing* yang dimediasi oleh *Meaningful Work* pada Tenaga Kesehatan RSI Aisyiyah Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Psychological Wellbeing* Tenaga Kesehatan RSI Aisyiyah Malang.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Emotional Intelligence*

terhadap *Psychological Wellbeing* Tenaga Kesehatan RSI Aisyiyah Malang.

3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Meaningful Work* Tenaga Kesehatan RSI Aisyiyah Malang.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Meaningful Work* Tenaga Kesehatan RSI Aisyiyah Malang.
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Meaningful Work* terhadap *Psychological Wellbeing* Tenaga Kesehatan RSI Aisyiyah Malang.
6. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work* sebagai variabel mediasi pada Tenaga Kesehatan RSI Aisyiyah Malang.
7. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work* sebagai variabel mediasi pada Tenaga Kesehatan RSI Aisyiyah Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti dalam memperluas pemahaman konseptual mengenai hubungan antara *Spiritual Leadership*, *Emotional Intelligence*, *Meaningful Work*, dan *Psychological Wellbeing* dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan berbasis nilai keagamaan. Penelitian ini membantu peneliti memperdalam penguasaan teori dan model eksplanatori yang berkaitan dengan perilaku organisasi serta memberikan pengalaman empiris dalam menguji model mediasi menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini juga menjadi dasar yang kuat bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian lanjutan pada topik-topik yang berkaitan dengan kepemimpinan, kesehatan mental, dan makna kerja.
 - b. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur ilmiah dan kajian teoritis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi

kesejahteraan psikologis karyawan, khususnya pada sektor kesehatan. Temuan penelitian ini dapat memperkuat maupun memperjelas inkonsistensi hasil-hasil penelitian terdahulu, sehingga memberikan landasan baru bagi pengembangan teori terkait *spiritual leadership*, kecerdasan emosional, dan makna kerja dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi penting bagi mahasiswa, dosen, maupun peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa atau mengembangkan model penelitian di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi manajemen RSI Aisyiyah Malang sebagai dasar untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan melalui penguatan kepemimpinan spiritual, pengembangan kecerdasan emosional, serta pembentukan lingkungan kerja yang lebih bermakna. Temuan penelitian juga dapat menjadi acuan bagi bagian SDM dalam menyusun program pelatihan dan pengembangan karyawan guna meningkatkan kualitas pelayanan dan mengurangi kelelahan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Landasan penelitian ini didukung oleh berbagai studi sebelumnya yang memberikan bukti empiris serta memperkuat dasar teoritis. Peneliti merujuk pada sejumlah temuan terdahulu yang relevan dengan judul maupun variabel-variabel yang diteliti, sebagai berikut:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	<i>"How Spiritual Leadership Boosts Nurses' Work Engagement: The Mediating Roles of Calling and Psychological Capital"</i> (Wu & Lee, 2020)	Variabel Dependen: <i>Work engagement</i> Variabel Independen: <i>Spiritual leadership</i> Variabel Mediasi: <i>Calling, psychological capital</i>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis Data: Analisis regresi linier dan analisis mediasi menggunakan PROCESS Macro for SPSS (Model 4 dan Model 6) dengan bootstrap sebanyak 10.000 sampel untuk uji signifikansi Objek Penelitian: Perawat di rumah sakit di Taiwan (regional hospital dan medical center) Teknik Pengambilan Sampel: Sampling korespondensi dengan 164	Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa: • <i>spiritual leadership</i> memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung yang signifikan terhadap <i>work engagement</i>. • <i>Spiritual leadership</i> menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>calling</i> dan <i>psychological capital</i>. • <i>Calling</i> dan <i>psychological capital</i> secara signifikan memediasi hubungan antara <i>spiritual leadership</i> dan <i>work engagement</i>. • Variabel <i>working tenure</i> juga berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> (bermakna positif dan signifikan).

			perawat, menggunakan metode survei (<i>self-report</i>)	
2	<i>Spiritual leadership, workplace spirituality and their effects on meaningful work: Self-transcendence as mediator role,</i> (Widodo, 2021)	Variabel Bebas: <i>Spiritual Leadership, Workplace Spirituality</i> Variabel Mediator: <i>Self-Transcendence</i> (Self-Transendensi) Variabel Terikat: <i>Meaningful Work</i> (Pekerjaan Bermakna)	Jenis Penelitian: Kuantitatif. Objek/Populasi : ASN (Aparatur Sipil Negara) dari 5 instansi/dinas di bawah Pemerintah Kota Bengkulu, yaitu Dinas Pendidikan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Kesehatan, Dinas Pariwisata, dan Dinas Pemuda dan Olahraga. Teknik Pengambilan Sampel: <i>Convenience Sampling</i> (sampel yang mudah diperoleh peneliti) dengan jumlah sampel sebanyak 150 orang. Teknik Analisis Data: Pengujian validitas dan reliabilitas dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA), pengujian hipotesis menggunakan metode	Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa: • Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pekerjaan Bermakna. • Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Self-Transendensi. • Self-Transendensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pekerjaan Bermakna. • Self-Transendensi berperan sebagai mediator parsial yang positif dan signifikan dalam hubungan antara Spiritualitas di Tempat Kerja dan Pekerjaan Bermakna. • Self-Transendensi tidak memiliki pengaruh mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dan Pekerjaan Bermakna.

			Structural Equation Modeling (SEM), dioperasikan dengan perangkat lunak LISREL 8.7	
3	<i>Workplace Spirituality as Mediator the Influence of Leadership Style on Employee Performance</i> (Ekowati, 2022)	Variabel Independen: <i>Spiritual leadership</i> (Kepemimpinan Spiritual). Variabel Mediator: <i>Workplace spirituality</i> (Spiritualitas Tempat Kerja). Variabel Dependen: <i>Employee performance</i> (Kinerja Karyawan).	Jenis Penelitian: Kuantitatif Objek Penelitian: Karyawan bank syariah Indonesia di Malang Raya. Populasi: 310 karyawan. sampel: 76 karyawan. Teknik Pengambilan Sampel: <i>Proportional random sampling</i> (pengambilan sampel acak proporsional) menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi 10 persen. Teknik Analisis Data: Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) menggunakan program SPSS.	Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa: - Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (dilihat dari variabel <i>Spiritual leadership</i> yang memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Employee performance</i>) <i>Workplace spirituality</i> memediasi pengaruh gaya kepemimpinan (<i>Spiritual leadership</i>) terhadap kinerja karyawan (<i>Employee performance</i>) <i>Spiritual leadership</i> juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>workplace spirituality</i>
4	Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Kecerdasan Emosional dan Worklife Balance Pada Tenaga Kesehatan Wanita yang Menjalani Peran Ganda	Variabel Terikat (Dependen): Kesejahteraan Psikologis. Variabel Bebas (Independen): Kecerdasan	Jenis Penelitian Kuantitatif. Objek/Subjek Tenaga kesehatan wanita yang menjalani peran ganda.	Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Ada hubungan yang sangat signifikan antara Kecerdasan Emosional dan <i>Worklife Balance</i> secara simultan dengan

	(Safitri & Anisah, 2022)	Emosional, <i>Worklife Balance</i> .	Teknik Pengambilan Sampel: <i>Purposive sampling</i>. Jumlah Partisipan 32 orang. Metode Pengumpulan Data: Menggunakan skala likert, dengan tiga skala: Kesejahteraan Psikologis (24 item), Kecerdasan Emosional (20 item), dan <i>Worklife Balance</i> (18 item). Teknik Analisis Data: Analisis regresi berganda menggunakan program Statistical Packages for Social Science (SPSS)	Kesejahteraan Psikologis. • Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan Kesejahteraan Psikologis. • Ada hubungan positif yang signifikan antara <i>Worklife Balance</i> dengan Kesejahteraan Psikologis
5	<i>Perceived stress, emotional intelligence, and wellbeing of mental health professionals during covid-19 in Pakistan.</i> (Qamar et al., 2022)	Variabel Independet: <i>Perceived Stress, Emotional Intelligence,</i> Variabel dependen: <i>Wellbeing/Psychological Wellbeing.</i>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Objek Penelitian (Populasi/Sampel): profesional kesehatan mental (psikolog, psikiater, dan perawat psikiatri) di Pakistan.	Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa: • Stres yang Dirasakan memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kesejahteraan (<i>wellbeing</i>). • Kecerdasan Emosional memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesejahteraan. • Stres yang Dirasakan dan Kecerdasan Emosional merupakan prediktor signifikan terhadap kesejahteraan

			Teknik Pengambilan Sampel: <i>Purposive sampling</i> (pengambilan sampel bertujuan). Teknik Analisis Data: Analisis korelasi momen produk Pearson (<i>Pearson product moment correlation analysis</i>), analisis regresi hierarki (<i>hierarchical regression analysis</i>), analisis <i>One Way ANOVA</i>	di kalangan profesional kesehatan mental. • Skor kesejahteraan (<i>wellbeing</i>) lebih tinggi pada psikiater dibandingkan profesional kesehatan mental lainnya (psikolog dan perawat psikiatri).
6	<i>Meaningful work, pleasure in working, and the moderating effects of deep acting and COVID-19 on nurses' work</i> (Pace et al., 2022)	Variabel Bebas: <i>Meaningful work</i> Variabel Terikat: <i>Pleasure in working</i> Variabel Moderator: <i>Deep acting, COVID-19 influence</i>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis Data: Statistik deskriptif (mean, standar deviasi, korelasi), <i>Moderated Moderation Model</i> (Model Moderasi yang Dimoderasi) menggunakan PROCESS Macro untuk SPSS (Model 3) Objek Penelitian (Sampel): Perawat dari institusi swasta dan publik Italia	Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa: • Persepsi pekerjaan yang bermakna (<i>Meaningful work</i>) secara positif dan kuat terkait dengan kesenangan dalam bekerja (<i>Pleasure in working</i>). • Hubungan positif antara pekerjaan yang bermakna dan kesenangan dalam bekerja lebih kuat pada kondisi <i>deep acting</i> yang tinggi. • Hubungan ini dimoderasi lebih lanjut oleh pengaruh COVID-19 (terdapat interaksi tiga arah yang signifikan). • Hubungan antara pekerjaan yang bermakna dan kesenangan dalam bekerja paling kuat dalam kondisi pengaruh COVID-19

			Teknik Pengambilan Sampel: Snowball sampling (sampel bola salju)	yang tinggi dan pada tingkat deep acting yang lebih tinggi.
7	<i>Emotional Intelligence among Nurses and Its Relationship with Their Performance and Work Engagement: A Cross-Sectional Study (Fatimah Turjuman & Bayan Alilyyani, 2023)</i>	Variabel Independen: <i>emotional intelligence</i> Variabel Dependen: <i>Nurses' Work Performance, dan Work Engagement</i>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis Data: SPSS Objek Penelitian: 150 perawat yang bekerja di berbagai instalasi Teknik Pengambilan Sampel: <i>convenience sampling</i>	Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa: • Secara umum, perawat di Madinah Cardiac Center memiliki tingkat kecerdasan emosional, kinerja, dan keterikatan kerja yang berada pada kategori baik. • Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja perawat. Perawat yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung memiliki performa kerja yang lebih efisien dan mampu menghadapi tekanan kerja sehari-hari. • kecerdasan emosional memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja. Perawat yang memiliki kecerdasan emosional tinggi merasa lebih terlibat, berdedikasi, dan loyal terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja.
8	<i>Wellbeing: As a Mediator of the Influence of Spiritual Leadership on Employee Creativity (Anak Agung et al., 2023)</i>	Variabel Bebas: <i>Spiritual Leadership.</i> Variabel Terikat: <i>Employee Creativity</i> Variabel Mediasi: <i>Wellbeing.</i>	Jenis Penelitian: Kuantitatif. Teknik Analisis Data: Data dianalisis menggunakan program aplikasi SmartPLS 3.2.9.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: • <i>Spiritual Leadership</i> dan <i>Wellbeing</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Employee Creativity (Kreativitas Karyawan) LPD. • <i>Spiritual Leadership</i> memiliki pengaruh

			Objek Penelitian: Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Penelitian ini dilakukan pada LPD dalam kategori sehat di Kabupaten Tabanan, yang berjumlah 307 LPD. Teknik Pengambilan Sampel: karyawan LPD 75 Responden ditentukan dengan <i>simple random sampling</i> dari sejumlah LPD di Kabupaten Tabanan.	positif signifikan terhadap Wellbeing. • <i>Wellbeing</i> berperan sebagai mediator (memediasi) pengaruh <i>Spiritual Leadership</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>.
9	<i>Spiritual Leadership and Meaningful Work: The Roles of Intrinsic Motivation and Gender</i> (Udahemuka et al., 2023)	Variabel Bebas: <i>Spiritual Leadership</i> Variabel Terikat: <i>Meaningful Work</i> Variabel Mediasi: <i>Intrinsic Motivation</i> Variabel Moderasi: <i>Employee Gender</i>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Objek Penelitian: Karyawan bank komersial publik dan swasta di Kenya Teknik Pengambilan Sampel: <i>Stratified sampling technique</i> Teknik Analisis Data: Pemodelan Persamaan Struktural Semi-struktural (<i>Semi-structural equation modeling</i>) menggunakan	Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa: • Kepemimpinan spiritual secara langsung dan tidak langsung berdampak pada pekerjaan yang bermakna. • Motivasi intrinsik sebagian memediasi (<i>partially mediates</i>) hubungan antara kepemimpinan spiritual dan pekerjaan yang bermakna • Kepemimpinan spiritual berhubungan positif dan signifikan dengan pekerjaan yang bermakna. • Kepemimpinan spiritual berhubungan positif dan signifikan dengan motivasi intrinsik. • Motivasi intrinsik berhubungan positif dan signifikan dengan

			perangkat lunak SmartPLS 4	pekerjaan yang bermakna. • Gender memoderasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan pekerjaan yang bermakna • Peningkatan kepemimpinan spiritual memiliki efek yang lebih besar pada pengalaman pekerjaan yang bermakna pada karyawan perempuan dibandingkan karyawan laki-laki.
10	<i>Impact of Emotional Intelligence on Meaningful Work: A Study of Leader-Follower Dyads in the state of Punja (Sandeep Kumar Kajal; Prof. Luxmi Malodia, 2024)</i>	Variabel Independen: <i>emotional intelligence</i> Variabel Dependen: <i>Meaningful work</i>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis Data: SPSS AMOS. Objek Penelitian: 320 pasangan pemimpin–pengikut Teknik Pengambilan Sampel: snowballed sample	Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa: • Kecerdasan emosional (<i>Emotional Intelligence</i>) yang dimiliki oleh pemimpin terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pengalaman kerja bermakna (<i>Meaningful Work</i>) yang dirasakan oleh bawahannya • Pemimpin yang cerdas secara emosional mampu meningkatkan rasa ikatan dan kebersamaan di antara rekan kerja • Pemimpin membantu bawahan melihat bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi dan pelayanan nyata bagi orang lain • Perilaku pemimpin yang peka secara emosional memberikan ruang bagi bawahannya untuk memobilisasi dan menyalurkan kemampuan terbaik mereka • Pemimpin mendukung bawahan untuk

				menyelaraskan kebutuhan kerja mereka dengan nilai-nilai personal menuju aktualisasi diri
11	<i>Spiritual Leadership Enhances Caring Behaviour: The Mediating Role of Calling</i> : (Candrawati et al., 2024)	Variabel Independen: <i>Spiritual Leadership</i> Variabel Mediasi: <i>Calling, Membership</i> Variabel Dependen: <i>Caring Behaviour</i>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis Data: Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), menggunakan model reflektif-formal pertama dan kedua Objek Penelitian: Perawat yang bekerja di rumah sakit pemerintah di Bali, Indonesia, sejumlah 114 responden Teknik Pengambilan: Non-probability sampling dengan teknik purposive sampling, seluruh populasi (total sampling)	Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa: • <i>Spiritual leadership</i> secara langsung berpengaruh signifikan terhadap caring behaviour, calling, dan membership. • <i>Calling</i> berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara spiritual leadership dan caring behaviour. • <i>Membership</i> tidak berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara spiritual leadership dan caring behaviour. • Pengaruh terbesar dari spiritual leadership terhadap caring behaviour adalah melalui <i>calling</i>.
12	<i>The Impact of Emotional Intelligence on the Psychological Well-Being of Young Graduates in Portugal</i> (Larguinho et al., 2025)	Variabel terikat: <i>Psychological Well-Being (PWB)</i> Variabel bebas: <i>Emotional Intelligence (EI)</i>, Sex (Jenis Kelamin), Age (Usia)	Jenis Penelitian: Kuantitatif. Objek Penelitian (Sampel): 209 lulusan muda (<i>young graduates</i>) di Portugal. Teknik Pengambilan	Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa: • Kecerdasan Emosional (<i>Emotional Intelligence/EI</i>) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well-Being/PWB</i>). • Jenis kelamin (Sex) dan Usia (Age) tidak

			Sampel: Metode pengambilan sampel <i>non-probabilistik (non-random)</i>, menggunakan <i>convenience sampling</i> (sampel kenyamanan) dan <i>snowball sampling</i> (sampel bola salju). Teknik Analisis Data: Perangkat lunak yang digunakan untuk keseluruhan analisis adalah IBM SPSS versi 29.0.	memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis (PWB) maupun Kecerdasan Emosional (EI).
13	<i>Meaningful work, psychological well-being, thriving at work and patient aggression: testing a moderated-mediation model</i> (Karadas et al., 2025)	Variabel Prediktor: <i>Meaningful work</i> Variabel Mediasi: <i>Thriving at work</i> Variabel Moderasi: <i>Patient aggression</i> Variabel Dependen: <i>Psychological well-being (PWB)</i>	Jenis Penelitian: Kuantitatif. Teknik Analisis Data: <i>Structural Equation Modeling</i> (Pemodelan Persamaan Struktural). Objek/Subjek Penelitian: 103 karyawan (tenaga kesehatan) yang bekerja di rumah sakit swasta di Siprus Utara. Teknik Pengambilan Sampel: <i>Non-probabilistic sampling</i> dalam bentuk <i>judgmental technique</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa: • Pekerjaan yang bermakna memiliki dampak signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis (PWB) yang dimediasi melalui <i>Thriving at work</i>. • Agresi pasien memoderasi hubungan antara <i>Meaningful work</i> dan <i>Thriving at work</i>. • Dampak positif <i>Meaningful work</i> terhadap <i>Thriving at work</i> lebih kuat dalam konteks dengan tingkat agresi pasien yang rendah.

14	<i>Spiritual leadership and teacher well-being in primary and secondary schools: the mediating role of teachers' trust in leaders and organizational justice</i> (Li et al., 2025)	Variabel Independen: <i>Spiritual Leadership.</i> Variabel Dependen: <i>Teacher Well-being.</i> Variabel Mediasi: <i>Teachers' Trust in Leaders, Organizational Justice</i>	Jenis Penelitian: Kuantitatif. Teknik Analisis Data: Analisis data dilakukan menggunakan <i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM) dengan <i>SmartPLS 4.0 software.</i> Objek Penelitian (Sampel): 311 guru sekolah dasar dan menengah di Tiongkok (terutama dari sekolah umum di Provinsi Shandong). Teknik Pengambilan Sampel: <i>Non-probability purposive sampling</i> (pengambilan sampel bertujuan non-probabilitas) dan menggunakan kuesioner berbasis web.	Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa: • Kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru. • Kepercayaan guru terhadap pemimpin memainkan peran mediasi yang positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual dan kesejahteraan guru. • Meskipun kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap keadilan organisasi, keadilan organisasi (sebagai variabel tunggal) tidak memiliki efek yang signifikan terhadap kesejahteraan guru. • Dengan demikian, efek mediasi dari keadilan organisasi antara kepemimpinan spiritual dan kesejahteraan guru tidak didukung.
15	<i>Perceived Organization Support, Meaningful Work, dan Employee Well-Being</i> Sebagai Mediator Pada Karyawan Bank. (Febriani et al., 2025)	Variabel Bebas: <i>Perceived Organizational Support.</i> Variabel Terikat: <i>Meaningful Work.</i>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis Data: <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) menggunakan <i>Software</i>	Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa: • <i>Perceived Organizational Support</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>Employee Well-being.</i> • <i>Employee Well-being</i> memiliki dampak

		Variabel Mediasi: <i>Employee Well-being.</i>	<i>SmartPLS Versi 4.</i> Objek Penelitian: Karyawan Bank di salah satu bank di provinsi Aceh. Partisipan berjumlah 110 orang dengan kriteria telah menjadi karyawan tetap dan sudah bekerja selama kurang lebih 2 tahun. Teknik Pengambilan Sampel: <i>Cluster sampling.</i>	positif signifikan pada <i>Meaningful Work.</i> • <i>Employee Well-being</i> terbukti memediasi hubungan antara variabel <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Meaningful Work.</i> • Pengaruh langsung <i>Perceived Organizational Support</i> pada <i>Meaningful Work</i> tidak terbukti secara signifikan.
16	Transformasi Kompetensi Internal Perawat: Peran Spiritualitas dalam Mengurangi Burnout Melalui <i>Self Leadership</i> dan Kecerdasan Emosional (Lady Galatia Lopian, 2025)	Variabel Independen: Spiritualitas Variabel Mediasi: <i>Self Leadership</i> Variabel Mediasi: Kecerdasan Emosional Variabel Dependen: <i>Burnout</i>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis Data: SPSS (untuk uji statistik deskriptif dan uji beda/uji-t) dan SmartPLS (untuk analisis jalur/path analysis). Objek Penelitian (Populasi): Seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Noongan dan RSUD GMIM Bethesda Tomohon. Teknik Pengambilan Sampel: Total sampling,	Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa: • Spiritualitas memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap tingkat <i>burnout</i> perawat. Ini berarti semakin tinggi spiritualitas perawat, semakin rendah tingkat <i>burnout</i> mereka • <i>Self Leadership</i> dan Kecerdasan Emosional berfungsi sebagai mediator penguat (<i>reinforcing mediators</i>) dalam hubungan tersebut. • Intervensi spiritualitas menghasilkan penurunan <i>burnout</i> yang signifikan pada kelompok perlakuan Ketiga variabel tersebut (Spiritualitas, <i>Self Leadership</i> , dan Kecerdasan Emosional) membentuk sistem kompetensi internal yang saling memperkuat untuk melindungi perawat

			dengan total 159 responden.	dari tekanan kerja dan <i>burnout</i>
--	--	--	-----------------------------	---------------------------------------

(Sumber: Data diolah peneliti, 2025)

Berbagai temuan empiris dari empat belas penelitian sebelumnya menunjukkan pola hubungan yang konsisten sekaligus mengungkap kesenjangan penelitian yang perlu dijembatani. Sejumlah studi menegaskan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh positif terhadap berbagai *outcome* psikologis dan perilaku kerja, seperti *work engagement* (Wu & Lee, 2020) *workplace spirituality* dan *meaningful work* (Widodo, 2021), *employee performance* (Ekowati, 2022), *caring behaviour* (Candrawati et al., 2024), *wellbeing* (Anak Agung et al., 2023) serta *teacher well-being* (Li et al., 2025). Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa *spiritual leadership* bekerja melalui mekanisme psikologis seperti *calling*, *intrinsic motivation*, *psychological capital*, dan *trust*, yang kemudian memperkuat persepsi makna kerja maupun *wellbeing*. Namun demikian, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa efek mediasi tidak selalu konsisten, misalnya *self-transcendence* tidak memediasi hubungan *spiritual leadership* dan *meaningful work* (Widodo, 2021) atau *organizational justice* tidak memediasi hubungan *spiritual leadership* dan *well-being* (Li et al., 2025). Variasi hasil ini menegaskan perlunya pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda, terutama yang memiliki tuntutan emosional tinggi seperti rumah sakit.

Penelitian mengenai *emotional intelligence (EI)* juga menunjukkan kontribusi kuat terhadap *wellbeing*, seperti ditunjukkan studi Safitri & Anisah (2022), Qamar et al. (2022), Larginho et al. (2025), dan Lady Galatia Lapien (2025). EI terbukti meningkatkan kemampuan tenaga kerja mengelola stres, melakukan regulasi emosi, dan membangun hubungan interpersonal yang sehat, sehingga berkontribusi pada peningkatan *psychological wellbeing*. Meskipun demikian, sejumlah temuan menunjukkan bahwa efek EI dapat berubah bergantung pada faktor kontekstual seperti *perceived stress* (Qamar et al., 2022), *work-life balance* (Safitri & Anisah, 2022), maupun *self-leadership* (Lady Galatia Lapien, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa EI tidak selalu memberikan efek langsung dan stabil terhadap *wellbeing*, sehingga memerlukan pendekatan model yang

memasukkan variabel psikologis lain agar hubungan teoritisnya lebih komprehensif.

Dari seluruh studi yang dianalisis, *meaningful work* muncul sebagai variabel yang paling stabil dan konsisten dalam menjelaskan berbagai *outcome* psikologis. *Meaningful work* terbukti meningkatkan *pleasure in working* (Pace et al., 2022), *psychological well-being* melalui *thriving at work* (Karadas et al., 2025), serta menjadi *outcome* dari berbagai faktor seperti *spiritual leadership* dan *workplace spirituality* (Widodo, 2021), *intrinsic motivation* (Udahemuka et al., 2023), dan *employee well-being* (Febriani et al., 2025). Pola konsistensi ini memperlihatkan bahwa *meaningful work* berfungsi sebagai mekanisme psikologis inti yang menghubungkan berbagai faktor kontekstual maupun personal dengan wellbeing karyawan. Namun, hingga kini belum ada penelitian yang menguji *meaningful work* secara simultan sebagai mediator antara *spiritual leadership* dan *emotional intelligence* terhadap *psychological wellbeing*, terutama dalam konteks tenaga kesehatan dan khususnya rumah sakit Islam.

Keseluruhan dari kajian empiris tersebut menunjukkan bahwa meskipun *spiritual leadership* dan *emotional intelligence* terbukti memberikan kontribusi pada *wellbeing*, temuan lintas penelitian memperlihatkan heterogenitas hasil yang membutuhkan model mediasi yang lebih kuat dan stabil. *Meaningful work*, berdasarkan bukti-bukti empiris, merupakan kandidat mediator paling konsisten yang mampu menjelaskan mekanisme tersebut. Namun, belum ada satu pun penelitian yang menguji keempat variabel *spiritual leadership*, *emotional intelligence*, *meaningful work*, dan *psychological wellbeing* secara terintegrasi dalam satu model tunggal dan dalam konteks organisasi kesehatan berbasis nilai keagamaan. Dengan demikian, kesenjangan empiris ini memberikan landasan yang kuat dan jelas bagi penelitian yang diusulkan untuk memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang signifikan dalam literatur psikologi kerja dan manajemen sumber daya manusia.

Tabel 2.2

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	<i>"How Spiritual Leadership Boosts Nurses' Work Engagement: The Mediating Roles of Calling and Psychological Capital"</i> (Wei-Li Wu dan Yi-Chih Lee Tahun, 2020)	Sama-sama meneliti pengaruh spiritual leadership dalam konteks tenaga kesehatan; terdapat mediator psikologis.	Variabel dependen adalah <i>work engagement</i> , bukan <i>wellbeing</i> ; mediator berbeda (<i>calling</i> , <i>PsyCap</i>) tidak menguji EI atau MW.
2	<i>Spiritual leadership, workplace spirituality and their effects on meaningful work: Self-transcendence as mediator role</i> , (Slamet Widodo dan Gerry Suryosukmono, 2021)	Memperlihatkan bahwa kepemimpinan spiritual berperan dalam meningkatkan pekerjaan bermakna, selaras dengan konsep yang digunakan dalam penelitian ini.	Tidak meneliti kesejahteraan psikologis sebagai outcome utama dan dilakukan pada ASN, bukan tenaga kesehatan.
3	<i>Workplace Spirituality as Mediator the Influence of Leadership Style on Employee Performance</i> , (Vivin Maharani Ekowati, 2022)	Menggunakan variabel kepemimpinan spiritual dan mediator, sehingga relevan dengan model penelitian yang juga menguji hubungan tidak langsung.	Outcome penelitian adalah kinerja karyawan, bukan kesejahteraan psikologis, serta konteksnya pada bank syariah.
4	Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Kecerdasan Emosional dan Worklife Balance Pada Tenaga Kesehatan Wanita yang Menjalani Peran Ganda (Cahya Milia Tirta Safitri dan Laelatul Anisah, 2022)	Sama-sama meneliti hubungan emotional intelligence dengan psychological wellbeing pada tenaga kesehatan.	Tidak meneliti spiritual leadership dan meaningful work; tidak melibatkan mediasi apa pun; konteksnya tenaga kesehatan perempuan berperan ganda.
5	<i>Perceived stress, emotional intelligence, and wellbeing of mental health professionals during covid-19 in Pakistan</i> . (Tania Qamar, Saralah Devi Mariamdarani Chethiyar, dan Muhammad Ali Equatora, 2022)	Sama-sama meneliti dampak emotional intelligence terhadap wellbeing.	Tidak melibatkan spiritual leadership maupun meaningful work; objeknya profesional kesehatan mental, bukan rumah sakit Islam.
6	<i>Meaningful work, pleasure in working, and the moderating effects of deep acting and COVID-19 on nurses' work</i> (Francesco Pace, Giulia Sciotto, dan Lorenzo Russo, 2022)	Sama-sama meneliti meaningful work sebagai variabel psikologis penting pada tenaga kesehatan.	Variabel dependen adalah <i>pleasure in working</i> , bukan <i>wellbeing</i> ; tidak meneliti SL dan EI; terdapat moderator (<i>deep acting</i> , COVID-19).
7	<i>Emotional Intelligence among Nurses and Its Relationship with Their Performance and</i>	sama-sama menggunakan emotional intelligence sebagai variabel	berfokus pada pengaruh emotional intelligence terhadap kinerja dan work

	<i>Work Engagement: A Cross-Sectional Study (Fatimah Turjuman & Bayan Alilyyani, 2023)</i>	independen, menerapkan pendekatan kuantitatif, serta menjadikan tenaga kesehatan sebagai objek penelitian	engagement, sedangkan penelitian ini menguji pengaruh spiritual leadership dan emotional intelligence terhadap psychological wellbeing dengan meaningful work sebagai variabel
8	<i>Wellbeing: As a Mediator of the Influence of Spiritual Leadership on Employee Creativity (Anak Agung Dwi Widyani, I Nyoman Teja Sukma Dwijendra, dan Ni Kadek Ananda Putri Anggarani, 2023)</i>	Menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan well-being, konsisten dengan kerangka berpikir penelitian ini.	<i>Well-being</i> digunakan sebagai variabel mediator, bukan sebagai variabel terikat
9	<i>Spiritual Leadership and Meaningful Work: The Roles of Intrinsic Motivation and Gender (Fidelis Udahemuka, Fred Walumbwa, dan Ben Ngoye, 2023)</i>	Menggambarkan hubungan positif antara kepemimpinan spiritual dan pekerjaan bermakna, sehingga menguatkan dasar teoretis penelitian.	Memasukkan variabel moderasi gender yang tidak digunakan dalam penelitian ini, serta dilakukan pada industri perbankan Kenya.
10	<i>Impact of Emotional Intelligence on Meaningful Work: A Study of Leader-Follower Dyads in the state of Punja (Sandeep Kumar Kajal; Prof. Luxmi Malodia, 2024)</i>	sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil menunjukkan bahwa emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap meaningful work	berfokus pada hubungan antara emotional intelligence pemimpin dan meaningful work bawahan dalam konteks pasangan pemimpin–pengikut di India
11	<i>Spiritual Leadership Enhances Caring Behaviour: The Mediating Role of Calling: (Sang Ayu Ketut Candrawati, Ni Kadek Ayu Sriani, Putu Gede Subhaktiyasa, Ni Komang Sukra Andini, Ni Luh Nova Dilisca Dwi Putri, Ni Ketut Citrawati, Megah Andriany Tahun, 2024)</i>	Menguji pengaruh spiritual leadership pada outcome tenaga kesehatan; mediator psikologis juga digunakan.	Tidak meneliti wellbeing dan tidak melibatkan emotional intelligence atau meaningful work; fokus pada perilaku caring.
12	<i>The Impact of Emotional Intelligence on the Psychological Well-Being of Young Graduates in Portugal (Manuela Larguinho, Sandrina Leal, dan Rita Lopes, 2025)</i>	Menemukan pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan psikologis, sesuai dengan hubungan variabel dalam penelitian ini.	Tidak menggunakan mediator dan tidak menyertakan variabel kepemimpinan spiritual maupun pekerjaan bermakna.
13	<i>Meaningful work, psychological well-being,</i>	Mengaitkan pekerjaan bermakna dengan	Mencakup variabel moderasi agresi pasien dan dilakukan

	<i>thriving at work and patient aggression: testing a moderated-mediation model</i> (Georgiana Karadas, Souad Hassanie, Özlem Altun, Anastasia Ozturk, Harun Şesen, dan Sanaz Vatankhah, 2025).	kesejahteraan psikologis, sejalan dengan model mediasi yang digunakan dalam penelitian ini.	pada tenaga kesehatan di Siprus Utara
14	<i>Spiritual leadership and teacher well-being in primary and secondary schools: the mediating role of teachers' trust in leaders and organizational justice</i> (Jing Li, Nana Jiang, Shuang Li, Xiaodong Peng, Man Li, Wei Zhang, Lai-Kuan Kong, dan Soon-Yew Ju, 2025).	Menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan, mendukung peran SL dalam proses psikologis karyawan.	Mediator yang digunakan adalah trust dan organizational justice, bukan meaningful work
15	<i>Perceived Organization Support, Meaningful Work, dan Employee Well-Being Sebagai Mediator Pada Karyawan Bank.</i> (Utari Febriani, Tuti Rahmi, Said Farhan Shasra, Ilma Fadhillah, 2025).	Menekankan pentingnya kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari proses pembentukan pekerjaan bermakna, relevan dengan struktur model penelitianmu.	Menempatkan meaningful work sebagai variabel terikat, bukan variabel mediasi
16	Transformasi Kompetensi Internal Perawat: Peran Spiritualitas dalam Mengurangi Burnout Melalui Self Leadership dan Kecerdasan Emosional (Lady Galatia Lopian, 2025)	Sama-sama menyoroti kecerdasan emosional dan perspektif spiritual pada tenaga kesehatan	Variabel dependen adalah burnout (negatif), bukan wellbeing (positif); tidak meneliti spiritual leadership maupun meaningful work; konteks RS pemerintah.

(Sumber: Data diolah peneliti, 2025)

2.2. Kajian Teori

2.2.1 Work Meaning Theory

Work Meaning Theory (WMT) menjadi dasar teoritis paling relevan karena menempatkan *meaningful work* sebagai mekanisme psikologis inti yang menjembatani hubungan antara faktor lingkungan kerja seperti *spiritual leadership*, kapasitas personal seperti *emotional intelligence*, dan *outcome* psikologis seperti *psychological wellbeing*. WMT menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya bergantung pada kondisi eksternal, tetapi terutama pada kemampuan individu memaknai

pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, signifikan, dan selaras dengan tujuan hidupnya (Rosso et al., 2010; Steger et al., 2012). Temuan empiris memperkuat jalur konseptual ini, *spiritual leadership* terbukti mampu menumbuhkan *meaningful work* melalui internalisasi nilai altruistik, penguatan orientasi tujuan, serta pembentukan motivasi intrinsik yang memberi rasa arah dan manfaat dalam bekerja (Li et al., 2025; Udahemuka et al., 2023). Di sisi lain, *emotional intelligence* berperan dalam proses *meaning-making* karena memungkinkan individu menafsirkan pengalaman kerja secara lebih positif, mengelola tekanan emosional, serta menghubungkan aktivitas pekerjaan dengan nilai dan identitas personalnya (Larguinho et al., 2025).

Lebih jauh, *meaningful work* tidak hanya meningkatkan *psychological wellbeing*, tetapi juga mendorong kondisi *thriving at work* yakni perasaan berkembang dan berenergi dalam pekerjaan yang berdampak langsung pada meningkatnya kesejahteraan psikologis (Karadas et al., 2025). Temuan lain menunjukkan bahwa *meaningful work* memiliki kekuatan prediktif yang sangat besar, karena mampu menjelaskan lebih dari 40% variasi tingkat *wellbeing* karyawan, menegaskan bahwa makna kerja merupakan salah satu faktor psikologis paling berpengaruh dalam menentukan kualitas kesejahteraan individu di lingkungan kerja (Febriani et al., 2025). Secara keseluruhan, akumulasi bukti ini menunjukkan bahwa *meaningful work* berfungsi sebagai jembatan psikologis yang kuat dan konsisten dalam mengintegrasikan pengaruh *spiritual leadership* dan *emotional intelligence* terhadap *psychological wellbeing*, sehingga menjadikan WMT sebagai landasan teoritis paling komprehensif dan tepat untuk mendasari model penelitian ini

2.2.2 *Spiritual Leadership*

2.2.2.1. Pengertian *Spiritual leadership*

Spiritual leadership merupakan model kepemimpinan yang menekankan pemenuhan kebutuhan spiritual individu melalui penguatan *vision*, *hope/faith*, dan *altruistic love*. Konsep ini pertama kali

diperkenalkan oleh Fry, (2003) sebagai proses memotivasi diri dan orang lain melalui nilai-nilai spiritual untuk menghasilkan *calling* dan *membership* dalam organisasi. Penguatan teori ini dijelaskan lebih lanjut oleh Fry et al., (2005), yang menekankan bahwa *spiritual leadership* berfungsi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan spiritual dan kesejahteraan psikologis karyawan. *Spiritual leadership* mampu membentuk perilaku etis, meningkatkan makna kerja, serta memperbaiki kesejahteraan psikologis melalui penguatan nilai-nilai transendental (Chen & Li, 2013; Salehzadeh et al., 2015). Selaras dengan itu, Udahemuka et al., (2024) menegaskan bahwa *spiritual leadership* meningkatkan motivasi intrinsik dan *meaningful work*, sehingga memperkuat hubungan karyawan dengan tujuan organisasi.

Fry, (2003) menjelaskan bahwa *spiritual leadership* terdiri atas tiga komponen inti, yaitu *vision*, *hope/faith*, dan *altruistic love*. *Vision* membantu membangun arah dan tujuan yang jelas sehingga pekerjaan dipahami sebagai aktivitas yang bermakna dan tidak sekadar rutinitas. Unsur *hope/faith* mendorong keyakinan bahwa tujuan organisasi dapat diraih, yang pada gilirannya menurunkan tekanan psikologis serta memperkuat motivasi kerja. Sementara itu, *altruistic love* menekankan sikap kasih, penghargaan, dan empati, sehingga menciptakan suasana kerja yang aman secara emosional. Kajian terbaru menunjukkan bahwa konsep ini terus berkembang, di mana *spiritual leadership* tidak hanya berakar pada nilai internal seorang pemimpin, tetapi juga pada kemampuannya membangun budaya kerja yang menumbuhkan martabat, kebermaknaan, dan kesejahteraan karyawan (Albustomi & Baharun, n.d.; Triharjanti & Tjahjono, 2023).

Penelitian terkini menunjukkan bahwa *spiritual leadership* mempunyai dampak signifikan terhadap berbagai aspek psikologis karyawan, termasuk *meaningful work* dan *psychological wellbeing*. Widodo, (2021) menemukan bahwa *spiritual leadership* meningkatkan *meaningful work* melalui penguatan spiritualitas tempat kerja. Anak Agung

et al., (2023) membuktikan bahwa *spiritual leadership* meningkatkan *wellbeing* karyawan melalui peningkatan rasa dukungan emosional dan makna kerja. Selain itu, Li et al., (2025) menunjukkan bahwa *spiritual leadership* memperkuat *teacher well-being* melalui mekanisme kepercayaan terhadap pemimpin. Meskipun demikian, masih terdapat inkonsistensi mengenai mekanisme mediasi yang paling berpengaruh, seperti *spiritual transcendence* atau *trust in leadership*, sehingga *meaningful work* menjadi mediator yang relevan dan belum banyak diuji pada konteks rumah sakit Islam.

Konsep *spiritual leadership* selaras dengan nilai-nilai kepemimpinan dalam Islam ditegaskan dalam QS. As-shad ayat 26:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ
عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: “(Allah berfirman), Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”

Menegaskan bahwa kepemimpinan adalah amanah moral yang menuntut pemimpin untuk menegakkan keadilan, menjaga integritas, dan tidak dikuasai hawa nafsu. Titah Allah kepada Nabi Daud untuk memimpin dengan benar (*bil-haqq*) dan menghindari ego merupakan inti dari *spiritual leadership*, yang berfokus pada visi bermakna, nilai moral, dan motivasi transendensi (quran.nu.or.id). Ayat ini selaras dengan konsep *calling*, *altruistic love*, dan *inner self-regulation* dalam *spiritual leadership* (Fry, 2003), sehingga menjadi dasar normatif bahwa pemimpin harus berorientasi pada kebaikan, pelayanan, dan kesadaran spiritual dalam menjalankan perannya.

Rasulullah SAW menegaskan bahwa setiap individu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya (HR. Bukhari No. 893; Muslim No. 1829):

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: “Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya.”

Hadis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam dipandang sebagai amanah moral dan spiritual, sejalan dengan konsep spiritual leadership yang menekankan tanggung jawab, keteladanan, dan pelayanan.

Berdasarkan teori dan temuan empiris, *spiritual leadership* memiliki posisi strategis dalam memengaruhi *psychological wellbeing* melalui peningkatan *meaningful work*. Model penelitian menunjukkan bahwa *spiritual leadership* dapat membentuk iklim kerja yang dipenuhi nilai, makna, dan penghargaan emosional sehingga membantu karyawan merasa bahwa pekerjaannya bermakna, bermanfaat, dan bernilai ibadah. Makna kerja yang lebih tinggi selanjutnya meningkatkan *psychological wellbeing*, sebagaimana ditegaskan oleh Karadas et al., (2025) bahwa *meaningful work* merupakan prediktor kuat *wellbeing* pada tenaga kesehatan. Oleh karena itu, dalam konteks RSI Aisyiyah Malang yang berbasis nilai Islam dan melayani masyarakat dengan tuntutan emosional tinggi, spiritual leadership menjadi variabel yang sangat penting karena secara teoretis dan empiris mendukung peningkatan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan.

2.2.2.2. Dimensi *Spiritual Leadership*

Penelitian ini menggunakan dimensi *Spiritual Leadership* yang dikembangkan oleh Fry, (2003; 2005):

a. *Vision*

Merujuk pada kemampuan pemimpin dalam mengomunikasikan arah dan tujuan organisasi secara jelas sehingga tenaga kesehatan memahami nilai dan makna dari pekerjaan yang mereka lakukan. Visi yang kuat memberikan rasa tujuan (*purpose*) dan membantu tenaga kesehatan melihat keterhubungan antara tugas sehari-hari dengan pencapaian misi yang lebih besar. Dalam konteks RSI Aisyiyah Malang, visi yang ditekankan pemimpin dapat

meningkatkan persepsi *meaningful work* karena tenaga kesehatan merasa pekerjaannya bernilai ibadah dan berdampak pada kesejahteraan pasien.

b. *Hope/Faith*

Hope/faith menggambarkan optimisme dan keyakinan pemimpin bahwa organisasi mampu mencapai targetnya. Pemimpin dengan *hope/faith* tinggi menumbuhkan kepercayaan diri, ketekunan, dan sikap pantang menyerah pada tenaga kesehatan. Keyakinan ini menurunkan tekanan psikologis dan meningkatkan motivasi intrinsik, sehingga berkontribusi pada peningkatan *psychological wellbeing* tenaga kesehatan. Di rumah sakit, Dimensi ini penting karena lingkungan kerja sering menuntut stabilitas emosi dan harapan positif.

c. *Altruistic love*

Altruistic love mencerminkan kasih sayang, penghargaan, empati, dan kepedulian seorang pemimpin terhadap tenaga kesehatan. Pemimpin dengan *altruistic love* menciptakan suasana kerja yang aman secara emosional, mendukung kerja sama, dan menghindari konflik yang merusak. Dimensi ini sangat relevan di RSI Aisyiyah Malang, karena tenaga kesehatan memerlukan dukungan emosional yang kuat untuk menjaga kesehatan mental dan kualitas pelayanan. Lingkungan dengan kasih sayang juga memperkuat rasa makna kerja dan kesejahteraan psikologi.

2.2.3 *Emotional Intelligence*.

2.2.3.1. Pengertian *Emotional Intelligence*

Emotional Intelligence (EI) dipahami sebagai kapasitas individu untuk mengenali, memahami, mengelola, serta memanfaatkan emosi baik dalam diri sendiri maupun dalam hubungan sosial. Peter Salovey, (1997) mendeskripsikan EI sebagai seperangkat kemampuan kognitif-emosional yang mencakup persepsi emosi, pemaknaan perubahan emosional, serta pengelolaan emosi dalam berbagai situasi. Definisi ini

menjadi dasar bagi lahirnya *Ability Model* yang hingga kini banyak digunakan dalam penelitian organisasi dan perilaku kerja. Dalam perkembangan terbaru, EI juga dipahami melalui pendekatan *trait emotional intelligence*, yaitu kecenderungan kepribadian yang memengaruhi bagaimana individu merespons tekanan, mempertahankan kestabilan emosi, dan menjalankan interaksi sosial. Studi lokal oleh Sitanggang et al., (2022) menunjukkan bahwa trait EI merupakan karakter yang relatif stabil dan berperan penting dalam kemampuan perawat mengelola konflik serta beradaptasi dengan tekanan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa EI bukan hanya kemampuan emosional, tetapi juga kompetensi adaptif yang sangat penting terutama pada lingkungan kerja dengan intensitas emosi tinggi seperti rumah sakit.

Berbagai teori mengenai *Emotional Intelligence* (EI) mengemukakan perbedaan dimensi, namun dua model yang paling berpengaruh adalah *Four-Branch Ability Model* dan *Mixed Model*. *Ability Model* yang dikembangkan oleh John D. Mayer (2004) menjelaskan EI sebagai empat kemampuan inti: *perceiving emotions*, *using emotions to facilitate thinking*, *understanding emotions*, dan *managing emotions*. Sementara itu, Goleman (1998) memperluas konsep EI dalam *Mixed Model* menjadi lima dimensi utama, yakni *self-awareness*, *self-regulation*, *motivation*, *empathy*, dan *social skills*, yang banyak digunakan dalam kajian perilaku organisasi modern. Kajian kontemporer menunjukkan bahwa kedua model ini semakin sering diintegrasikan, karena EI terbukti mencakup kemampuan kognitif dalam memproses emosi sekaligus kompetensi sosial-adaptif yang penting bagi tenaga kesehatan dalam menjaga stabilitas emosi dan membangun interaksi yang efektif. Prihandhani & Hakim, (2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional perawat berpengaruh signifikan terhadap kemampuan mereka berkomunikasi interpersonal dengan pasien,

menegaskan bahwa EI merupakan fondasi kritis dalam menciptakan hubungan kerja yang positif dan empatik di lingkungan rumah sakit.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* (EI) memiliki kaitan signifikan dengan variable-variabel psikologis dan makna kerja dalam konteks profesi kesehatan. Studi pada perawat di Puskesmas Lampung Utara menemukan bahwa EI berhubungan positif dengan perilaku caring, yang merupakan bagian penting dari makna kerja dalam pelayanan keperawatan (Heri Wibowo, 2024). Di sisi lain, penelitian di RSUD Wonosari menunjukkan bahwa perawat dengan EI tinggi cenderung mengalami kelelahan kronis lebih rendah, yang mengindikasikan bahwa EI mendukung kesejahteraan psikologis mereka dalam menghadapi beban kerja emosional (Nurhalisa & Surya, 2020). Lebih jauh, penelitian yang menelaah peran kecerdasan emosional dalam komunikasi interpersonal perawat dengan pasien menunjukkan bahwa kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi, termasuk empati, berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas interaksi profesional, yang pada akhirnya memperkuat rasa makna dalam pekerjaan pelayanan kesehatan (Prihandhani & Hakim, 2021). Kombinasi bukti ini memperkuat argumen bahwa EI tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan, tetapi juga mendukung terciptanya *meaningful work* melalui kualitas interaksi dan makna pelayanan

Dalam perspektif Islam, kecerdasan emosional memiliki dasar normatif yang kuat melalui ajaran akhlak terkait pengendalian diri, empati, dan kelembutan dalam interaksi sosial. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam QS. Al-Furqan:63:

وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا

Artinya: “Adapun hamba-hamba Tuhan Yang Maha Pengasih itu adalah orang-orang yang berjalan di bumi dengan rendah hati dan apabila orang-orang bodoh menyapa mereka (dengan kata-kata yang menghina), mereka mengucapkan “salam,”

Menggambarkan karakter (*'ibadurrahman*) hamba Allah yang berjalan dengan rendah hati dan memberikan respons yang baik ketika menghadapi provokasi. Ayat ini menggambarkan kemampuan regulasi emosi, pengendalian amarah, serta penggunaan kata-kata yang lembut sebagai bagian dari etika sosial yang dianjurkan. Konsep ini selaras dengan dimensi EI seperti *self-regulation*, *empathy*, dan *social skills*, yang menjadi dasar perilaku profesional dalam pelayanan kesehatan. Dengan demikian, pengembangan EI pada tenaga kesehatan dapat dipandang sebagai implementasi nilai-nilai Islam, yang berfungsi menjaga kualitas pelayanan sekaligus mendukung kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan secara holistik (quran.nu.or.id).

Rasulullah SAW bersabda bahwa orang yang kuat bukanlah yang menang dalam perkelahian, melainkan orang yang mampu mengendalikan dirinya ketika marah (HR. Bukhari No. 6114; Muslim No. 2609):

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: لَيْسَ الشَّدِيدُ بِالصُّرْعَةِ، إِنَّمَا الشَّدِيدُ الَّذِي يَمْلِكُ نَفْسَهُ عِنْدَ الْغَضَبِ

Artinya: "Orang yang kuat bukanlah orang yang menang dalam perkelahian, melainkan orang yang mampu mengendalikan dirinya ketika marah."

Hadis ini menegaskan pentingnya kemampuan mengelola emosi negatif, khususnya emosi marah, yang sejalan dengan konsep *emotional intelligence* dalam psikologi modern, yaitu kemampuan mengenali, mengendalikan, dan mengekspresikan emosi secara adaptif dalam menghadapi tekanan situasi kerja.

Berdasarkan kajian teoretis dan temuan empiris, kecerdasan emosional (EI) menempati posisi strategis dalam model penelitian ini karena berfungsi sebagai fondasi psikologis yang memungkinkan tenaga kesehatan mengelola tekanan emosional, membangun relasi interpersonal yang efektif, serta memaknai pekerjaannya secara lebih mendalam. Dalam konteks rumah sakit, terutama lembaga berbasis nilai-nilai keislaman seperti RSI Aisyiyah Malang, EI menjadi kompetensi kunci yang tidak hanya mendukung kualitas pelayanan,

tetapi juga memperkuat dimensi moral dan spiritual dalam praktik merawat pasien. EI mendorong munculnya *meaningful work* melalui kemampuan individu merefleksikan nilai sosial dari pekerjaannya, dan pada saat yang sama meningkatkan *psychological wellbeing* melalui regulasi emosi yang adaptif. Dengan demikian, pemilihan variabel EI dalam penelitian ini tidak hanya relevan secara teoretis dan empiris, tetapi juga secara praktis karena mencerminkan kebutuhan organisasi kesehatan yang menuntut kompetensi emosional tinggi dan berlandaskan nilai-nilai etis keagamaan.

2.2.3.2. Dimensi *Emotional Intelligence*

Penelitian ini menggunakan dimensi *Emotional Intelligence* (EI) berdasarkan *Mixed Model* Goleman (1998), yang menekankan kemampuan mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi dalam interaksi kerja. Model ini terbukti relevan di sektor kesehatan, sebagaimana ditunjukkan oleh Prihandhani & Hakim (2021) bahwa EI merupakan kompetensi penting bagi tenaga kesehatan dalam menghadapi tekanan emosional dan menjaga kualitas hubungan dengan pasien, adapun dimensinya sebagai berikut:

a. *Self-Awareness*

Self-awareness merujuk pada kemampuan tenaga kesehatan mengenali emosi diri dan memahami bagaimana emosi tersebut memengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi. Di RSI Aisyiyah Malang, kesadaran diri membantu tenaga kesehatan menjaga profesionalitas dan memberi makna pada peran mereka dalam pelayanan kesehatan yang bernilai ibadah.

b. *Self-Regulation*

Self-regulation adalah kemampuan mengendalikan emosi negatif dan menjaga ketenangan dalam situasi penuh tekanan. tenaga kesehatan dengan *self-regulation* yang baik mampu merespons kondisi kerja yang dinamis dan menegangkan tanpa kehilangan

fokus, sehingga mendukung kualitas pelayanan dan *psychological wellbeing*.

c. *Motivation*

Motivation mencakup dorongan internal untuk mencapai tujuan, ketekunan menghadapi hambatan, serta komitmen terhadap nilai dan misi organisasi. Dalam konteks rumah sakit Islam, motivasi emosional dapat memperkuat rasa *meaningful work* karena tenaga kesehatan melihat pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian spiritual dan sosial.

d. *Empathy*

Empathy mencerminkan kemampuan memahami emosi, perspektif, dan kebutuhan orang lain, baik pasien maupun rekan kerja. Empati menjadi aspek penting dalam interaksi pelayanan karena memperkuat hubungan humanis dan mendorong tenaga kesehatan menemukan makna serta nilai moral dalam pekerjaannya.

e. *Social Skills*

Social skills mengacu pada keterampilan berkomunikasi, menjalin hubungan positif, bekerja sama dalam tim, serta menyelesaikan konflik secara konstruktif. Keterampilan ini sangat penting di RSI Aisyiyah Malang karena keberhasilan pelayanan sangat bergantung pada koordinasi lintas profesi dan suasana kerja yang harmonis.

2.2.4 *Meaningful Work*

2.2.4.1. Pengertian *Meaningful work*

Meaningful work merupakan konsep psikologis yang menggambarkan sejauh mana individu merasakan pekerjaannya bernilai, memiliki tujuan, serta selaras dengan identitas dan nilai-nilai personal. Steger et al., (2012) melalui *Work and Meaning Inventory (WAMI)* mendefinisikan *meaningful work* sebagai pengalaman kerja yang memberikan makna positif, membantu seseorang menemukan makna hidup, serta memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi orang lain atau masyarakat. Penelitian terbaru menegaskan bahwa makna kerja

berperan sebagai sumber energi psikologis yang meningkatkan resiliensi dan kesejahteraan karyawan, terutama dalam lingkungan kerja bertekanan tinggi seperti sektor kesehatan Allan et al., (2021). Hal ini menunjukkan bahwa *meaningful work* bukan sekadar persepsi positif terhadap tugas, tetapi merupakan konstruksi psikologis yang berperan penting dalam membentuk kualitas kehidupan kerja.

Secara teoretis, *meaningful work* dipahami melalui beberapa dimensi utama. Model WAMI Steger et al., (2012) mengemukakan tiga dimensi: *positive meaning*, yaitu persepsi bahwa pekerjaan memiliki makna personal, *meaning-making through work*, yaitu proses menjadikan pekerjaan sebagai sumber pemaknaan hidup, dan *greater good motivation*, yaitu keyakinan bahwa pekerjaan memberikan kontribusi pada tujuan yang lebih besar. Penelitian terbaru memperkaya Dimensi ini melalui integrasi unsur *purpose*, *coherence*, *significance*, dan *contribution*, yang mencerminkan pemahaman bahwa makna kerja tidak hanya muncul dari nilai individual, tetapi juga dari sejauh mana pekerjaan memungkinkan seseorang merasa terhubung secara sosial dan memberikan dampak positif bagi orang lain Lysova et al., (2019). Dengan demikian, *meaningful work* merupakan konsep multidimensional yang mencakup aspek personal, sosial, dan transendental.

Penelitian menerangkan bahwa *meaningful work* berperan strategis sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor psikologis, perilaku kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan. Berbagai studi menemukan bahwa kepemimpinan spiritual meningkatkan persepsi makna kerja melalui pembentukan visi, empati, serta iklim emosional yang mendukung Udahemuka et al., (2024). Temuan tersebut konsisten dengan penelitian Merdiaty, (2024) yang menunjukkan bahwa *meaningful work* menyalurkan pengaruh *person job fit* terhadap *work engagement*. Selain itu, penelitian (Karadas et al., 2025) pada tenaga kesehatan menunjukkan bahwa *meaningful work*

memiliki peran penting dalam meningkatkan *psychological wellbeing* melalui kondisi *thriving at work*. Meskipun demikian, beberapa studi menemukan perbedaan konteks yang memengaruhi kekuatan pengaruh *meaningful work*, misalnya adanya faktor moderasi seperti agresi pasien atau keadilan organisasi. Variasi temuan ini menunjukkan bahwa *meaningful work* masih perlu diuji lebih lanjut dalam konteks organisasi layanan kesehatan, khususnya rumah sakit Islam di Indonesia.

Dalam perspektif Islam, *meaningful work* dapat dipahami sebagai aktivitas kerja yang dilakukan dengan niat baik, memberikan manfaat, serta menjadi sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah. Nilai ini tercermin dalam QS. At-Taubah ayat 105:

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

Artinya: “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Menegaskan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan kesungguhan dan akan dinilai oleh Allah, rasul, dan kaum mukmin: “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu.” Ayat ini menggambarkan bahwa pekerjaan bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi memiliki dimensi spiritual berupa tanggung jawab, amanah, dan kontribusi sosial. Sejalan dengan itu, konsep Islam menekankan hubungan antara kerja dan kebermaknaan (*ma'na al-'amal*), yaitu pemahaman bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan niat benar, memberi manfaat, dan dilakukan dengan ihsan akan menghasilkan ketenangan hati dan kesejahteraan batin (quran.nu.or.id).

Rasulullah SAW menegaskan bahwa nilai suatu pekerjaan ditentukan oleh niat yang melandasinya (HR. Bukhari No. 1; Muslim No. 1907):

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مِمَّا نَوَى

Artinya: “Sesungguhnya setiap amal perbuatan tergantung pada niatnya, dan setiap orang akan memperoleh sesuai dengan apa yang ia niatkan.”

Hadis ini menunjukkan bahwa makna kerja dalam Islam berakar pada keselarasan antara aktivitas kerja dan tujuan batin individu. Prinsip ini sejalan dengan konsep *meaningful work* yang menekankan bahwa pekerjaan menjadi bermakna ketika individu memandangnya sebagai bagian dari tujuan hidup dan kontribusi yang bernilai, sehingga mendorong motivasi intrinsik dan kesejahteraan psikologis.

Meaningful work menempati posisi krusial sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini. Secara konseptual, kepemimpinan spiritual menciptakan visi, keyakinan, dan kasih sayang yang memperkuat makna kerja karyawan. Sementara itu, *emotional intelligence* membantu karyawan memproses pengalaman emosional sehingga lebih mampu menemukan makna dalam aktivitas kerja. Secara empiris, *meaningful work* terbukti meningkatkan *psychological wellbeing* melalui rasa tujuan, kontribusi, dan koneksi yang lebih mendalam terhadap pekerjaan. Dengan demikian, *meaningful work* dipilih sebagai mediator untuk menjelaskan mekanisme bagaimana *spiritual leadership* dan *emotional intelligence* dapat meningkatkan *psychological wellbeing* pada tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang.

2.2.4.2. Dimensi *meaningful work*

Berdasarkan Steger et al., (2012) dan diperkuat oleh temuan penelitian terbaru seperti Allan et al., (2021), Lysova et al., (2019), dan (Bailey et al., 2019), *meaningful work* dapat diukur melalui beberapa Dimensi utama berikut:

a. *Positive Meaning*

Positive meaning menggambarkan sejauh mana individu merasa pekerjaannya memiliki arti bagi dirinya. Dimensi ini menunjukkan bahwa pekerjaan selaras dengan nilai pribadi, membantu perkembangan diri, dan memberikan rasa berharga. Di RSI Aisyiyah

Malang, makna positif dapat muncul ketika tenaga kesehatan merasa bahwa pekerjaan mereka memberi manfaat nyata bagi pasien dan masyarakat. Perasaan ini menjadi dasar penting terbentuknya kesejahteraan psikologis.

b. *Meaning-Making Through Work*

Meaning-making through work merujuk pada proses ketika seseorang menjadikan pekerjaan sebagai sumber pemaknaan hidup. Steger et al., (2012) menjelaskan bahwa makna ini terbentuk bukan hanya dari anggapan bahwa pekerjaan penting, tetapi dari bagaimana pekerjaan membantu individu memahami tujuan hidup dan memperkuat motivasi. Pada tenaga kesehatan, proses ini dapat muncul melalui pengalaman membantu pasien atau bekerja dalam situasi penuh tantangan.

c. *Greater Good Motivation*

Greater good motivation menggambarkan dorongan tenaga kesehatan untuk memberikan kontribusi bagi tujuan yang lebih besar dari dirinya sendiri. Lysova et al., (2019) dan Bailey et al., (2019) menekankan bahwa makna kerja meningkat ketika individu merasa pekerjaannya memberi dampak positif bagi orang lain. Pada tenaga kesehatan, motivasi untuk melayani pasien menjadi sumber utama terbentuknya makna kerja yang mendalam dan meningkatkan *psychological wellbeing*.

2.2.5 *Psychological Wellbeing*

2.2.5.1. *Pengertian Psychological Wellbeing*

Psychological wellbeing (PWB) merupakan kondisi ketika individu dapat berfungsi secara optimal secara psikologis, emosional, dan sosial. Kerangka paling berpengaruh dikembangkan oleh (Ryff, 1989). Mendefinisikan PWB sebagai keadaan eudaimonic yang menggambarkan bagaimana seseorang merealisasikan potensi dirinya, membangun hubungan positif, serta menemukan tujuan hidup yang bermakna (Ryff, 1989). Model ini

menekankan bahwa kesejahteraan tidak sekadar ketiadaan stres, tetapi tentang pencapaian kualitas hidup yang bermakna melalui penerimaan diri, otonomi, dan pengembangan diri. Dalam konteks organisasi, PWB dipahami sebagai fondasi stabilitas emosional dan kapasitas adaptif individu dalam menghadapi tuntutan kerja. (Kezia & Widiartha, (2021) menegaskan bahwa kerangka PWB Ryff tetap relevan digunakan untuk memahami *well-being* tenaga kerja modern, khususnya tenaga kesehatan yang berhadapan dengan tekanan psikologis tinggi.

Model Ryff merumuskan enam dimensi utama PWB, yaitu *self-acceptance*, *positive relations with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*. *Self-acceptance* berkaitan dengan penerimaan positif terhadap diri sendiri, termasuk pengalaman masa lalu. *Positive relations* menggambarkan kemampuan membangun hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan. *Autonomy* mencerminkan kemampuan membuat keputusan mandiri, sementara *environmental mastery* menunjukkan kapasitas mengelola tuntutan dan lingkungan kerja secara efektif. *Purpose in life* merujuk pada kejelasan arah hidup dan makna tujuan, sedangkan *personal growth* menggambarkan dorongan untuk terus berkembang. Ni'matuzahroh et al., (2021) menegaskan bahwa keenam dimensi ini menjadi faktor penting yang memperkuat kapasitas coping dan resiliensi tenaga kesehatan dalam menghadapi tekanan kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa PWB sangat dipengaruhi oleh faktor sosial, emosional, dan lingkungan kerja. Ni'matuzahroh et al., (2021) menemukan bahwa dukungan sosial, kecerdasan emosional, dan strategi coping adaptif secara signifikan meningkatkan PWB tenaga kesehatan, terutama saat menghadapi situasi krisis. Penelitian lain oleh Yuliatun & Karyani, (2022) mengungkapkan bahwa intervensi psikologis berbasis nilai Islam

mampu memperkuat PWB perawat melalui peningkatan regulasi emosi positif, rasa syukur, dan makna spiritual dalam bekerja. Sementara itu, penelitian Kezia & Widiartha, (2021) menunjukkan bahwa PWB berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan. Secara keseluruhan, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa PWB adalah variabel yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan makna kerja sehingga relevan sebagai *outcome* dalam model penelitian ini.

Dalam Islam, kesejahteraan psikologis mencakup ketenangan hati, kestabilan emosi, dan kemampuan menjalani hidup sesuai nilai-nilai ketauhidan. Konsep ini selaras dengan pandangan eudaimonic dalam psikologi modern. Al-Qur'an juga memberikan dasar yang kuat tentang pentingnya ketenangan jiwa (*sakīnah*) dan kebahagiaan batin. Salah satu ayat yang relevan adalah QS. Ar-Ra'd ayat 28:

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: (yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenteram.

Bagi tenaga kesehatan dalam lingkungan rumah sakit Islam seperti RSI Aisyiyah Malang, integrasi nilai spiritual dalam pekerjaan seperti niat, kesabaran, dan empati terhadap pasien dapat memperkuat PWB. Sejalan dengan temuan Yuliatun & Karyani, (2022), nilai-nilai religius terbukti meningkatkan ketenangan emosional, makna hidup, dan daya tahan psikologis perawat.

Rasulullah SAW menegaskan bahwa kondisi batin atau hati merupakan pusat dari keseluruhan fungsi manusia (HR. Bukhari No. 52; Muslim No. 1599):

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَلَا وَإِنَّ فِي الْجَسَدِ مُضْعَةً، إِذَا صَلَحَتْ صَلَحَ الْجَسَدُ كُلُّهُ، وَإِذَا فَسَدَتْ فَسَدَ الْجَسَدُ كُلُّهُ، أَلَا وَهِيَ الْقَلْبُ

Artinya: “Ketahuilah, sesungguhnya di dalam tubuh terdapat segumpal daging. Jika ia baik, maka baiklah seluruh tubuh; dan jika ia rusak, maka rusaklah seluruh tubuh. Ketahuilah, segumpal daging itu adalah hati.”

Hadis ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dalam Islam berakar pada kesehatan batin yang stabil dan seimbang. Konsep ini sejalan dengan *psychological wellbeing* dalam psikologi modern yang menekankan pentingnya fungsi psikologis optimal, ketenangan emosi, serta kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja. Dengan demikian, *psychological wellbeing* tenaga kesehatan menjadi faktor kunci dalam menjaga perilaku profesional, kualitas pelayanan, dan ketahanan mental dalam lingkungan kerja berintensitas tinggi.

Berdasarkan teori dan temuan empiris, *psychological wellbeing* diposisikan sebagai variabel *outcome* penting dalam penelitian ini karena mencerminkan kualitas fungsi psikologis tenaga kesehatan. *Spiritual leadership* diperkirakan meningkatkan PWB melalui penciptaan lingkungan kerja yang penuh empati, nilai moral, dan dukungan emosional. *Emotional intelligence* juga berperan dalam meningkatkan PWB melalui kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi dalam menghadapi tekanan kerja. *Meaningful work* berfungsi sebagai mediator karena makna kerja terbukti menjadi sumber utama motivasi intrinsik dan kesejahteraan emosional tenaga kesehatan. Ketika tenaga kesehatan merasa pekerjaannya bermakna, maka pengaruh positif kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap PWB akan semakin kuat. Oleh karena itu, dalam penelitian ini PWB menjadi variabel kunci untuk memahami dampak nilai spiritual dan kapasitas emosional pada kualitas kehidupan psikologis tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang.

2.2.5.2. Dimensi *psychological wellbeing*

Ryff, (1989) mengemukakan enam Dimensi utama *psychological wellbeing* yang kemudian diperkuat oleh temuan (Kezia & Widiartha, 2021) Berikut penjelasan setiap Dimensinya:

a. *Self-Acceptance*

Self-acceptance menggambarkan kemampuan individu menerima dirinya secara positif, termasuk kelemahan dan kelebihan. Pada tenaga kesehatan, penerimaan diri membantu menjaga kestabilan emosional ketika menghadapi kondisi pasien atau situasi klinis yang sulit. Individu dengan *self-acceptance* tinggi cenderung memiliki evaluasi diri yang sehat sehingga lebih tahan terhadap stres kerja.

b. *Positive Relations With Others*

Dimensi ini mencakup kemampuan membangun hubungan hangat, penuh empati, dan saling percaya. Di rumah sakit, hubungan interpersonal antart tenaga kesehatan sangat penting untuk menciptakan kolaborasi yang efektif. Semakin baik relasi sosial, semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang dirasakan tenaga kesehatan.

c. *Autonomy*

Autonomy merujuk pada kemampuan individu mengambil keputusan secara mandiri dan mengatur perilaku berdasarkan nilai pribadi, bukan tekanan eksternal. Tenaga kesehatan dengan *autonomy* tinggi mampu bertindak profesional dalam situasi tertekan dan tetap konsisten pada standar etika, sehingga menjaga keseimbangan emosional.

d. *Environmental Mastery*

Environmental mastery adalah kemampuan individu mengelola lingkungan eksternal secara efektif. Dalam konteks rumah sakit, hal ini meliputi adaptasi terhadap ritme kerja cepat, penguasaan prosedur medis, serta kemampuan menangani beban kerja berat.

Kecakapan ini membantu tenaga kesehatan menghindari kelelahan psikologis dan *burnout*.

e. *Purpose in Life*

Purpose in life menggambarkan sejauh mana individu memiliki tujuan dan arah hidup yang jelas. Tenaga kesehatan yang merasa pekerjaannya berkontribusi pada kesejahteraan orang lain biasanya memiliki *purpose* lebih kuat. Hal ini meningkatkan rasa bermakna dan memperkuat wellbeing, sekaligus berkaitan erat dengan variabel *meaningful work* sebagai mediator dalam penelitian ini.

f. *Personal Growth*

Personal growth merujuk pada dorongan untuk terus berkembang, mengeksplorasi potensi diri, dan menantang kemampuan pribadi. Pada tenaga kesehatan, kesempatan belajar dan menangani kasus beragam dapat meningkatkan *personal growth*. Individu dengan tingkat pertumbuhan pribadi tinggi biasanya lebih optimis, adaptif, dan memiliki wellbeing lebih baik.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Spiritual Leadership* dengan *Psychological Wellbeing*

Spiritual leadership berpengaruh terhadap *psychological wellbeing* karena nilai-nilai *vision*, *hope/faith*, dan *altruistic love* yang dibawa pemimpin mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif secara emosional dan spiritual. Fry (2003) menjelaskan bahwa *spiritual leadership* membangkitkan rasa *calling* dan *membership*, yang menjadi sumber motivasi intrinsik serta menurunkan ketegangan psikologis. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pemimpin yang menunjukkan empati, kasih sayang, dan dukungan spiritual mampu meningkatkan rasa aman psikologis, hubungan positif, serta makna kerja karyawan ketiganya merupakan komponen penting dalam model *wellbeing* (Ryff, 1989). Lebih lanjut, Li et al., (2025) menemukan bahwa *spiritual leadership* meningkatkan *wellbeing* tenaga kesehatan melalui peningkatan resiliensi dan suasana kerja yang lebih manusiawi. Temuan ini menegaskan bahwa *spiritual leadership*

memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan *psychological wellbeing*, terutama dalam konteks rumah sakit yang memiliki tekanan emosional tinggi.

2.3.2 Hubungan *Emotional Intelligence* dengan *Psychological Wellbeing*

Emotional intelligence (EI) berhubungan positif dengan *psychological wellbeing* karena kemampuan mengelola emosi memungkinkan individu menghadapi tekanan kerja secara lebih adaptif. John D. Mayer, (2004) menjelaskan bahwa EI mencakup kemampuan memahami, mengekspresikan, dan mengatur emosi diri maupun orang lain, sehingga individu lebih mampu mengendalikan stres dan menjaga stabilitas psikologis. Dalam konteks pekerjaan, terutama lingkungan rumah sakit yang penuh tuntutan emosional, EI membantu tenaga kesehatan mengelola beban emosional dari interaksi dengan pasien dan situasi kerja yang menegangkan. Penelitian Larginho et al., (2025) menunjukkan bahwa EI berkontribusi signifikan terhadap peningkatan *psychological wellbeing* melalui peningkatan regulasi emosi, empati, dan kemampuan pemecahan masalah. Selain itu, penelitian Malinauskas & Malinauskiene, (2020) menguatkan bahwa individu dengan EI tinggi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis lebih baik karena mampu membangun hubungan interpersonal yang positif dan memiliki resiliensi emosional yang lebih kuat. Dengan demikian, *emotional intelligence* merupakan faktor penting yang secara langsung meningkatkan *psychological wellbeing*.

2.3.3 Hubungan *Spiritual leadership* dengan *Meaningful Work*

Spiritual leadership berpengaruh terhadap *meaningful work* karena kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai vision, hope/faith, dan altruistic love mampu membantu karyawan memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan memiliki tujuan yang lebih besar. Menurut Fry (2003). Penelitian Karakas et al. (2022) menunjukkan bahwa spiritual leadership berperan dalam meningkatkan persepsi kebermaknaan kerja melalui pembentukan lingkungan kerja yang berorientasi pada nilai, kepedulian, dan tujuan bersama. Temuan tersebut diperkuat oleh Afsar et

al. (2023) yang menemukan bahwa pemimpin yang menerapkan nilai-nilai spiritual mampu menumbuhkan motivasi intrinsik dan rasa bermakna dalam bekerja sehingga karyawan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan demikian, semakin tinggi penerapan spiritual leadership dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat meaningful work yang dirasakan karyawan, terutama pada lingkungan rumah sakit yang menuntut dedikasi, pelayanan, dan nilai-nilai kemanusiaan yang tinggi.

2.3.4 Hubungan *Emotional Intelligence* dengan *Meaningful Work*

Emotional intelligence berpengaruh terhadap *meaningful work* karena kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi memungkinkan mereka memaknai pekerjaannya secara lebih positif serta melihat kontribusi pekerjaannya bagi diri sendiri maupun orang lain. Menurut Goleman (1998), individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola emosi secara efektif, membangun hubungan interpersonal yang sehat, serta mempertahankan motivasi intrinsik dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Kajal dan Malodia (2024) di mana pemimpin yang cerdas secara emosional mampu membantu bawahan memandang pekerjaannya sebagai bentuk kontribusi yang bernilai bagi organisasi dan masyarakat. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Turjuman dan Alilyyani (2023) yang menunjukkan bahwa tenaga kesehatan dengan tingkat emotional intelligence yang tinggi memiliki work engagement dan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional mendorong keterlibatan dan komitmen individu terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya mendukung terbentuknya persepsi kerja yang lebih bermakna. Oleh karena itu, semakin tinggi emotional intelligence yang dimiliki tenaga kesehatan, semakin tinggi pula tingkat meaningful work yang mereka rasakan.

2.3.5 Hubungan *Meaningful Work* dengan *Psychological Wellbeing*

Meaningful work berpengaruh terhadap *psychological wellbeing* karena individu yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna cenderung memiliki tujuan hidup yang lebih jelas, kepuasan batin

yang lebih tinggi, serta mampu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan secara lebih positif. Menurut Ryff (1989). Temuan tersebut didukung oleh penelitian Herr et al. (2023) yang membuktikan bahwa *meaningful work* berpengaruh positif terhadap mental well-being, di mana persepsi terhadap pekerjaan yang bermakna pada waktu sebelumnya terbukti meningkatkan tingkat kesejahteraan mental pada waktu berikutnya. Selain itu, Charles-Leija et al. (2023) juga menemukan bahwa individu yang merasakan pekerjaan yang bermakna memiliki tingkat kebahagiaan kerja (*happiness at work*) yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis dan sikap positif terhadap pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *meaningful work* yang dirasakan tenaga kesehatan, semakin tinggi pula tingkat *psychological wellbeing*.

2.3.6 Hubungan *Spiritual Leadership* dengan *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work*.

Spiritual leadership berpengaruh terhadap *psychological wellbeing* melalui peran mediasi *meaningful work* karena nilai-nilai *vision*, *hope/faith*, dan *altruistic love* yang ditanamkan pemimpin mampu menumbuhkan makna kerja yang lebih dalam. Fry, (2003) menegaskan bahwa *spiritual leadership* menciptakan rasa *calling* dan *membership*, yaitu perasaan bahwa pekerjaan memiliki tujuan mulia dan bahwa individu adalah bagian penting dari komunitas kerja. Ketika makna kerja terbentuk, karyawan cenderung merasakan *positive meaning*, *purpose*, dan kontribusi sosial dalam pekerjaannya, sebagaimana digambarkan dalam model *meaningful work* modern (Steger et al., 2012). Penelitian Widodo, (2021) menunjukkan bahwa *spiritual leadership* secara signifikan meningkatkan *meaningful work* melalui penciptaan nilai spiritual di tempat kerja. Sementara itu, studi Karadas et al., (2025) menemukan bahwa *meaningful work* berkontribusi langsung terhadap peningkatan *psychological wellbeing* karena memberikan rasa tujuan, kontrol, dan integrasi dengan identitas diri. Dengan demikian, *spiritual leadership* tidak hanya memengaruhi *wellbeing* secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan *meaningful work* yang berfungsi

sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat kesejahteraan karyawan, terutama dalam konteks layanan kesehatan.

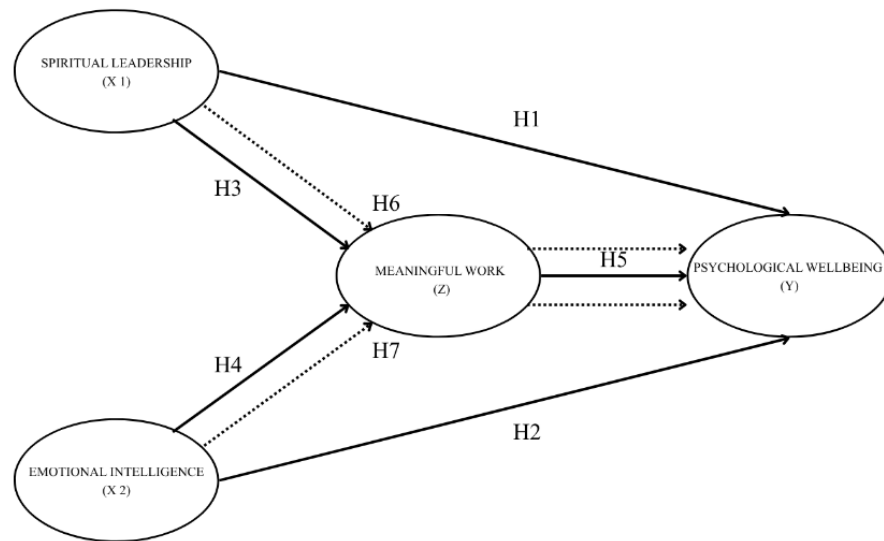
2.3.7 Hubungan *Emotional Intelligence* dengan *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work*

Emotional intelligence (EI) memengaruhi *psychological wellbeing* melalui mediasi *meaningful work* karena kemampuan seseorang dalam memahami dan mengelola emosi berperan penting dalam proses pemaknaan pekerjaan. Goleman (1998) menjelaskan bahwa EI memungkinkan individu mengenali nilai emosional dari pengalaman kerja, merefleksikan perannya, serta mengelola tekanan secara konstruktif. Kemampuan ini mendorong munculnya *positive meaning* dan *meaning-making through work*, yaitu proses ketika individu menafsirkan pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai bagi diri dan orang lain inti dari *meaningful work* menurut Steger et al., (2012). Penelitian Larguinho et al., (2025) menunjukkan bahwa EI meningkatkan rasa keterhubungan dan tujuan dalam pekerjaan, yang kemudian memperkuat kesejahteraan psikologis. Sejalan dengan itu, Karadas et al., (2025) menegaskan bahwa *meaningful work* berperan penting dalam meningkatkan *wellbeing* karena memberi rasa kontribusi, arah hidup, serta kontrol diri. Dengan demikian, *emotional intelligence* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *psychological wellbeing*, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui pembentukan makna kerja yang lebih mendalam, terutama pada tenaga kesehatan yang menghadapi situasi emosional kompleks.

2.4. Kerangka Konseptual

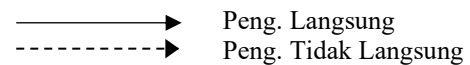
Kerangka Konseptual dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Keterangan:



2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir, maka hipotesis yang akan diuji keabsahannya sebagai berikut:

H1: *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap *Psychological Wellbeing*.

H2: *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Psychological Wellbeing*

H3: *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap *Meaningful Work*

H4: *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Meaningful Work*

H5: *Meaningful Work* berpengaruh terhadap *Psychological Wellbeing*

H6: *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work*

H7: *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan penjelasan Sugiyono, (2015), pendekatan kuantitatif berlandaskan paradigma positivisme dan digunakan untuk menelaah suatu populasi atau sampel tertentu. Teknik ini memanfaatkan instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data, yang selanjutnya diolah menggunakan analisis kuantitatif dan prosedur statistik. Pendekatan kuantitatif sendiri merupakan metode pengujian teori dengan melihat keterkaitan antar variabel. Setiap variabel diukur melalui instrumen khusus, kemudian data hasil pengukuran dianalisis menggunakan teknik-teknik statistik.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam (RSI) Aisyiyah Malang, yaitu salah satu rumah sakit swasta berbasis Islam yang berada di bawah naungan Pimpinan Daerah Aisyiyah Kota Malang. RSI Aisyiyah Malang berlokasi di Jalan Sulawesi No. 16, Kasin, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur dan merupakan rumah sakit tipe C yang menyediakan berbagai layanan kesehatan seperti pelayanan rawat inap, rawat jalan, instalasi gawat darurat, tindakan operatif, serta layanan penunjang medis lainnya. karakter RSI Aisyiyah sebagai rumah sakit berbasis nilai Islam menjadikannya konteks yang tepat untuk meneliti bagaimana nilai spiritual dan kecerdasan emosional terintegrasi dalam praktik kerja tenaga kesehatan. Kondisi tersebut menjadikan RSI Aisyiyah Malang lingkungan yang relevan untuk menguji pengaruh *spiritual leadership*, *emotional intelligence*, dan *meaningful work* terhadap *psychological wellbeing* secara lebih komprehensif.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi.

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di RSI Aisyiyah Malang.

Tenaga kesehatan yang dimaksud mencakup perawat, bidan, tenaga medis, dan tenaga penunjang medis lainnya yang terlibat dalam proses pelayanan kesehatan. Berdasarkan data internal rumah sakit, jumlah total tenaga kesehatan tetap yang menjadi populasi penelitian ini adalah 200 orang. Pemilihan populasi tersebut sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada variabel *spiritual leadership*, *emotional intelligence*, *meaningful work*, dan *psychological wellbeing*, yang secara teoritis paling relevan diukur pada kelompok tenaga kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pasien dan lingkungan kerja berintensitas tinggi.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto & Maharani (2013), sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mampu merepresentasikan ukuran maupun karakteristik populasi secara keseluruhan. Pemilihan sampel dilakukan ketika jumlah populasi terlalu besar sehingga peneliti hanya dapat meneliti sebagian anggotanya. Sugiyono (2017) juga menjelaskan bahwa penggunaan sampel diperlukan apabila populasi terlalu luas dan peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruhnya karena keterbatasan sumber daya, waktu, serta tenaga. Untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yang umum digunakan ketika jumlah populasi diketahui secara pasti dan peneliti ingin menentukan sampel dengan tingkat ketelitian tertentu.

Rumus Slovin dalam menentukan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Error 10%, 5%, 2%, 1%

Dengan jumlah populasi N = 448 dan tingkat kesalahan e = 5% (0,05), maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 135 responden.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu di mana sampel dipilih karena dianggap paling mengetahui dan memahami informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik ini dipilih karena tidak semua tenaga kesehatan memiliki pengalaman dan keterlibatan yang relevan dengan variabel penelitian.

Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kesehatan aktif yang bekerja di RSI Aisyiyah Malang.
2. Memiliki masa kerja minimal 1 (satu) tahun, sehingga telah memahami budaya organisasi dan gaya kepemimpinan di rumah sakit.
3. Terlibat langsung dalam pelayanan pasien, baik di unit rawat inap, rawat jalan, IGD, maupun unit penunjang medis.

Penggunaan *purposive sampling* dinilai tepat karena memungkinkan peneliti memperoleh sampel yang benar-benar relevan dengan pengukuran variabel *spiritual leadership*, *emotional intelligence*, *meaningful work*, dan *psychological wellbeing*. Selain itu, teknik ini sering digunakan dalam penelitian sumber daya manusia di sektor kesehatan

dengan pertimbangan jadwal kerja yang dinamis dan karakteristik responden yang beragam.

3.5. Data dan Jenis Data

Data merupakan informasi yang mendukung proses penelitian dan memiliki tingkat kebenaran serta kesesuaian dengan fakta yang tersedia. Berdasarkan Supriyanto (2010), data primer adalah informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui berbagai teknik seperti observasi, penyebaran kuesioner, atau pengumpulan data oleh enumerator di lapangan sebagai jawaban atas pertanyaan penelitian Supriyanto & Machfudz (2010). Dalam studi ini, data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada para tenaga kesehatan yang menjadi responden.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2017), metode pengumpulan data dapat dilakukan melalui beberapa cara, seperti penyebaran kuesioner, observasi, ataupun menggabungkan keduanya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner tersebut dibagikan secara daring untuk mempermudah akses responden dan memastikan seluruh karyawan yang memenuhi kriteria dapat berpartisipasi. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh data mengenai pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological Wellbeing* yang dimediasi oleh *Meaningful Work* pada karyawan RSI Aisyiyah Malang.

Dalam penelitian kuantitatif, penggunaan instrumen untuk memperoleh data merupakan prosedur yang lazim. Sugiyono, (2017) menjelaskan bahwa skala pengukuran berfungsi sebagai pedoman untuk menentukan perbedaan nilai dalam suatu instrumen, sehingga data yang dihasilkan bersifat numerik dan dapat dianalisis secara objektif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, persepsi, serta penilaian karyawan terkait *Spiritual Leadership*, *Emotional Intelligence*, *Meaningful Work*, dan *Psychological Wellbeing*.

Setiap pernyataan dalam kuesioner diberi skor sesuai respons yang diberikan responden, sehingga memungkinkan peneliti menilai tingkat kecenderungan atau persetujuan mereka terhadap fenomena yang diteliti. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini memiliki bobot penilaian sebagai berikut:

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 untuk jawaban cukup setuju
- d. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

3.7. Definisi Operasional Variabel

Variabel operasional terbagi dalam tiga kategori: variabel independen, dependen, serta mediasi. Proses ini membantu menyederhanakan pengukuran dengan memecah variabel menjadi elemen yang dapat diukur. Berikut definisi variabel yang dipakai pada penelitian ini yaitu:

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2017), variabel independen merupakan faktor yang memengaruhi atau menimbulkan perubahan pada variabel lain. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu:

a. *Spiritual Leadership* (X1)

Spiritual leadership merujuk pada pola kepemimpinan yang menekankan nilai-nilai spiritual, seperti visi, harapan/iman, dan kasih altruistik, untuk membangkitkan motivasi intrinsik serta rasa makna dalam diri karyawan. Kepemimpinan ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang penuh empati, penghargaan, dan tujuan yang lebih tinggi, sehingga dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan (Fry, 2003; Fry et al., 2005).

b. *Emotional Intelligence* (X2)

Emotional intelligence merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang

lain. Goleman (1998) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional membantu seseorang mengatur respons emosional secara efektif, yang berdampak positif pada penyesuaian diri, hubungan sosial, dan kesehatan mental. Dalam konteks kerja rumah sakit, EI penting untuk menghadapi tekanan emosional dan dinamika pelayanan kesehatan.

2. Variabel Dependen.

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah *Psychological Wellbeing* (Y). *Psychological wellbeing* mengacu pada kondisi individu yang mampu berfungsi secara optimal, menerima dirinya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu mengendalikan lingkungan, serta memiliki tujuan hidup yang jelas (Ryff, 1989). Bagi tenaga kesehatan, tingkat *wellbeing* yang baik membantu mereka menjalankan tugas pelayanan pasien dengan stabil secara emosional, efektif, dan penuh empati.

3. Variabel Mediasi

Menurut Supriyanto & Maharani (2013), variabel mediasi berperan menjembatani pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel mediasi adalah *Meaningful Work* (Z).

Meaningful work didefinisikan sebagai persepsi individu bahwa pekerjaannya memiliki makna, nilai, dan tujuan yang penting bagi dirinya maupun bagi orang lain (Steger et al., 2012). Dalam konteks tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang, pekerjaan dianggap bermakna ketika karyawan merasa bahwa kontribusinya memberi manfaat nyata bagi pasien dan masyarakat. Makna kerja ini dapat memperkuat pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* terhadap *psychological wellbeing*.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
1.	<i>Spiritual Leadership</i> (X1) (Fry, 2003)	<i>Spiritual leadership</i> adalah gaya kepemimpinan yang membangun motivasi intrinsik melalui penyampaian visi, penanaman harapan atau keyakinan, serta penerapan kasih altruistik untuk menciptakan lingkungan kerja yang penuh makna dan dukungan emosional.	<i>Vision</i>	1. Saya memahami arah dan tujuan kerja yang ditekankan oleh pimpinan. 2. Pimpinan memberikan gambaran masa depan organisasi yang jelas.
			<i>Hope/Faith</i>	1. Pimpinan menumbuhkan keyakinan bahwa tujuan kerja dapat dicapai. 2. Pimpinan mendorong saya untuk tetap optimis dalam bekerja.
			<i>Altruistic Love</i>	1. Pimpinan memperlakukan karyawan dengan empati dan kepedulian. 2. Pimpinan menciptakan suasana kerja yang penuh saling menghargai.
2.	<i>Emotional Intelligence</i> (X2) (Goleman, 1998)	<i>Emotional intelligence</i> adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara efektif dalam dirinya maupun dalam interaksi sosial sehingga dapat merespons tuntutan kerja secara adaptif.	<i>Self-Awareness</i>	1. Saya mampu mengenali emosi yang sedang saya rasakan. 2. Saya memahami bagaimana emosi saya memengaruhi perilaku kerja saya.
			<i>Self-Regulation</i>	1. Saya dapat mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan.

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
				2. Saya mampu berpikir jernih ketika menghadapi situasi sulit.
			<i>Motivation</i>	1. Saya tetap bersemangat meskipun menghadapi tantangan di tempat kerja. 2. Saya berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas.
			<i>Empathy</i>	1. Saya dapat memahami perasaan pasien tanpa mereka mengatakannya. 2. Saya peka terhadap kondisi emosional rekan kerja.
			<i>Social Skills</i>	1. Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim. 2. Saya mampu menyelesaikan konflik secara konstruktif
3.	<i>Psychological Wellbeing (Y)</i> (Ryff, 1989)	<i>Psychological wellbeing</i> adalah kondisi ketika individu mampu berfungsi secara optimal, menunjukkan penerimaan diri, memiliki tujuan hidup, menjalin hubungan positif, serta mampu mengelola lingkungan dan mengembangkan potensi diri.	<i>Self-Acceptance</i>	1. Saya menerima kelebihan dan kekurangan diri saya. 2. Saya merasa positif terhadap diri saya sendiri.
			<i>Positive Relations with Others</i>	1. Saya dapat membangun hubungan yang hangat dengan orang lain. 2. Saya memiliki hubungan yang saling mendukung dengan rekan kerja.
			<i>Autonomy</i>	1. Saya mampu

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
				menentukan keputusan dalam pekerjaan saya sendiri. 2. Saya tidak mudah terpengaruh tekanan sosial dalam bekerja.
			<i>Environmental Mastery</i>	1. Saya mampu mengelola tuntutan pekerjaan dengan baik. 2. Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja.
			<i>Purpose in Life</i>	1. Saya memiliki tujuan hidup yang jelas. 2. Pekerjaan saya mendukung pencapaian tujuan hidup saya.
			<i>Personal Growth</i>	1. Saya merasa terus berkembang sebagai pribadi. 2. Saya berusaha meningkatkan kemampuan dan pengetahuan saya.
4.	<i>Meaningful Work (Z)</i> (Steger et al., 2012)	<i>Meaningful work</i> adalah persepsi individu bahwa pekerjaannya bernilai, memberikan tujuan hidup, serta berkontribusi pada hal yang lebih besar sehingga menumbuhkan rasa makna dan signifikansi pribadi.	<i>Positive Meaning</i>	1. Saya merasa pekerjaan saya memiliki arti penting bagi diri saya. 2. Pekerjaan saya membuat saya merasa berguna.
			<i>Meaning-Making Through Work</i>	1. Pekerjaan saya membantu saya memahami tujuan hidup. 2. Pekerjaan saya membuat saya berkembang secara pribadi.
			<i>Greater Good</i>	1. Pekerjaan saya

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
			<i>Motivation</i>	bermanfaat bagi orang lain. 2. Saya merasa pekerjaan saya memberi kontribusi positif bagi masyarakat.

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

3.8. Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa uji deskriptif berfungsi untuk memaparkan atau menggambarkan karakteristik data statistik yang telah dikumpulkan tanpa melakukan generalisasi atau menarik kesimpulan yang berlaku umum. Dalam analisis deskriptif, kesimpulan ditarik berdasarkan nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum dan maksimum, serta standar deviasi. Hasil analisis ini memberikan konteks yang berharga dalam menginterpretasikan hasil PLS, membantu peneliti untuk memvalidasi model dan menarik kesimpulan mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

3.8.2 Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk memastikan apakah hubungan antara variabel dalam model bersifat linier atau tidak. Proses ini dilakukan dengan melihat kurva estimasi yang menunjukkan pola keterkaitan antara variabel X dan Y. Apabila nilai signifikansi uji F berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang bersifat linier (Supriyanto & Machfudz, 2010).

3.8.3 Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS). Pendekatan ini dikembangkan sebagai alternatif ketika model pengukuran reflektif tidak dapat diterapkan karena keterbatasan indikator, atau ketika dasar teori yang digunakan belum cukup kuat untuk membangun model secara komprehensif. Menurut Ghazali (2016), PLS termasuk teknik

analisis yang masuk dalam kategori *soft modeling* karena dapat digunakan untuk berbagai jenis skala data dan tidak menuntut banyak asumsi statistik. PLS digunakan baik untuk memvalidasi konstruk maupun untuk menguji hubungan antarvariabel atau proposisi dalam penelitian. Penggunaan PLS dalam penelitian ini didasarkan pada pandangan Jogiyanto (2011), yang menyatakan bahwa metode ini memiliki sejumlah keunggulan, di antaranya:

1. Dapat menangani model yang kompleks dengan menggabungkan berbagai variabel dependen dan independen dalam satu analisis.
2. Hasilnya tetap konsisten meskipun ada data yang tidak terdistribusi normal atau terdapat nilai yang hilang (*missing value*).
3. Cocok dalam konstruk selektif serta formatif.
4. Dapat diterapkan dalam sampel yang berukuran kecil.
5. Tidak memerlukan asumsi bahwa data memiliki distribusi normal.

3.8.3.1. Model Spesifikasi PLS

Secara umum, PLS membagi metode dan fungsi analisisnya menjadi dua komponen utama, yaitu *outer model* dan *inner model* Hardisman (2021). *Outer model* adalah analisis yang digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas dari predictor serta item-item atau pernyataan yang terdapat pada setiap variabel dalam kuesioner penelitian.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dengan model pengukuran ini, validitas konstruk serta reliabilitas instrument diperiksa. Tujuan dari pengujian validitas adalah untuk memastikan apakah instrument penelitian dapat mengukur variabel dengan akurat. Selanjutnya, reliabilitas konsep dinilai, yang berguna untuk menentukan seberapa stabil dan seragam jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas yakni di antaranya:

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk memastikan bahwa instrumen benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud. Dalam pendekatan Partial Least Square (PLS-SEM), validitas dievaluasi melalui validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen tercapai apabila indikator yang membentuk suatu konstruk memiliki keterkaitan yang kuat satu sama lain, yang ditunjukkan melalui nilai outer loading, Average Variance Extracted (AVE), dan kontribusi indikator terhadap konstruk laten. Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading di atas 0,70, meskipun nilai 0,60 masih dapat diterima pada penelitian eksploratif. Selain itu, nilai AVE yang memenuhi kriteria minimal 0,50 menunjukkan bahwa lebih dari separuh varians indikator berhasil dijelaskan oleh konstruk yang diukur.

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa masing-masing konstruk memiliki karakteristik yang berbeda dan tidak tumpang tindih satu sama lain. Pengujiannya dilakukan melalui Fornell–Larcker Criterion, di mana akar kuadrat AVE dari setiap konstruk harus lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain, serta melalui Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT) dengan nilai kurang dari 0,90 sebagai batas penerimaan. Cross loading juga diperhatikan untuk memastikan bahwa setiap indikator memiliki loading tertinggi pada konstruk yang seharusnya diukur. Pada penelitian yang menggunakan pendekatan klasik seperti SPSS, validitas item dapat pula dilihat dari korelasi item-total, di mana item dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai p lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS-SEM bertujuan menilai konsistensi internal instrumen. Reliabilitas konstruk diukur

melalui Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Cronbach's Alpha digunakan untuk melihat stabilitas internal suatu konstruk, dengan nilai minimal 0,70 sebagai indikator reliabilitas yang baik, meskipun nilai antara 0,60–0,70 masih dapat diterima pada penelitian awal. Composite Reliability dianggap lebih akurat karena menghitung kontribusi masing-masing indikator berdasarkan nilai loading-nya, dengan batas minimal 0,70.

Selain itu, AVE juga dapat digunakan sebagai indikator reliabilitas karena nilai $AVE \geq 0,50$ menandakan bahwa konstruk memiliki kemampuan yang memadai dalam menjelaskan varians indikator. Secara keseluruhan, pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dalam model pengukuran (outer model) yang mencakup evaluasi kesesuaian indikator terhadap konstruk dan memastikan bahwa alat ukur layak digunakan sebelum melanjutkan pengujian model struktural (inner model). Apabila seluruh kriteria tersebut terpenuhi, instrumen penelitian dapat dinyatakan valid dan reliabel serta mampu menghasilkan pengukuran yang stabil dan akurat (Jogiyanto, 2011).

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis struktural digunakan dalam model inner model untuk menguji hipotesis. Uji hipotesis menentukan hasilnya dengan menggunakan analisis statistik seperti analisis regresi dengan bootstrapping Hardisman (2021) Desain model struktural yang menunjukkan bagaimana variabel laten berinteraksi didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Terdapat tiga analisis inner model yang dapat dilakukan untuk menilai, yaitu dengan melihat nilai (R^2 , Q^2 dan F^2).

3. Uji Mediasi (*Intervening*)

Mediasi bertujuan untuk menentukan peran variabel intervening dalam suatu hubungan. Perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh tidak langsung. Jika nilai t hitung melebihi t tabel, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh mediasi. Selanjutnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi dalam hubungan antar variabel. Selanjutnya, hubungan antar variabel dapat diklasifikasikan sebagai mediasi sempurna, mediasi parsial, dan mediasi tidak langsung. Proses pengujian variabel mediasi dilakukan dengan langkah-langkah berikut: (1) Menganalisis pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen pada model dengan dan tanpa variabel intervening; (2) menganalisis pengaruh langsung variabel independent terhadap variabel dependen tanpa menggunakan variabel intervening; (3) Mempelajari pengaruh variabel intervening terhadap variabel dependen. (4) Mempelajari pengaruh variabel intervening terhadap variabel dependen melalui intervening (Mubarok, 2022)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil RSI Aisyiyah Malang

Penelitian ini dilaksanakan di RSI Aisyiyah Malang, sebuah rumah sakit Islam yang berada di bawah naungan Muhammadiyah dan Aisyiyah, berlokasi di Jalan Sulawesi No. 16, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur. RSI Aisyiyah Malang berawal dari sebuah asrama sederhana yang didirikan pada tahun 1980 dan kemudian berkembang menjadi Balai Kesehatan Muhammadiyah sebelum resmi menjadi rumah sakit pada tanggal 29 Agustus 1987. Seiring perkembangannya, rumah sakit ini terus meningkatkan kualitas pelayanan, fasilitas, dan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. RSI Aisyiyah Malang memiliki visi menjadi pusat pelayanan kesehatan dengan hati dan profesional yang mengutamakan mutu serta keselamatan pasien, dengan motto “Layananku Ibadahku” yang mencerminkan integrasi antara pelayanan kesehatan dan nilai-nilai spiritual Islam.

Sebagai rumah sakit swasta kelas C, RSI Aisyiyah Malang menyediakan berbagai layanan kesehatan, seperti rawat jalan, rawat inap, instalasi gawat darurat, pelayanan spesialis, serta fasilitas penunjang medis lainnya. Rumah sakit ini juga telah memanfaatkan teknologi informasi dalam pengembangan layanan kesehatan dan bekerja sama dengan BPJS Kesehatan untuk memperluas akses pelayanan kepada masyarakat. RSI Aisyiyah Malang dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dengan pelayanan kesehatan, sehingga relevan untuk mengkaji pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work* pada tenaga kesehatan.

4.2. Visi dan Misi Instansi

Visi RSI Aisyiyah

“Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang menjadi pusat pelayanan kesehatan dengan hati dan profesional yang mengutamakan mutu dan keselamatan pasien”

Misi RSI Aisyiyah

Membangun pusat pelayanan kesehatan yang :

1. Mengutamakan mutu dan keselamatan pasien.
2. Mewujudkan Rumah Sakit sebagai sarana dakwah.
3. Menciptakan pelayanan yang berbasis teknologi informasi.
4. Membentuk Sumber Daya Insani yang professional dan Loyal

4.3. Distribusi Karakteristik Responden

4.3.1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Distribusi karakteristik responden yang didasarkan pada jenis kelamin sebagai berikut ini:

Tabel 4.1

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	28	20,7%
Perempuan	107	79,2%
Jumlah	135	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas responden ialah perempuan dengan jumlah 107 tenaga kesehatan (79,2%) dan mayoritas responden laki-laki adalah 28 tenaga kesehatan (20,7%). Maka dari itu, dapat dilihat bahwa mayoritas tenaga kesehatan pada RSI Aisyiyah Malang adalah berjenis kelamin perempuan.

4.3.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Pada tabel dibawah menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-25	19	14,07%
26-30	58	42,96%
31-35	43	31,85%
>35	15	11,11%
Jumlah	135	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 26–30 tahun dengan jumlah 58 responden (42,96%), diikuti oleh responden berusia 31–35 tahun sebanyak 43 responden (31,85%). Selanjutnya, responden yang berusia 20–25 tahun berjumlah 19 responden (14,07%), sedangkan responden yang berusia di atas 35 tahun berjumlah 15 responden (11,11%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang berada pada rentang usia 26–30 tahun, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan aktif dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab pekerjaannya.

4.3.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pada tabel dibawah menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.3
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah Responden	Persentase
1-3 tahun	20	14,81%
4-6 tahun	67	49,63%
>6 tahun	48	35,56%
Jumlah	135	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 4–6 tahun dengan jumlah 67 responden (49,63%). Selanjutnya, responden yang memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun berjumlah 48 responden (35,56%), sedangkan responden dengan masa kerja 1–3 tahun berjumlah 20 responden (14,81%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang telah bekerja selama 4–6 tahun.

4.3.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Karyawan

Pada tabel di 4.4 di bawah menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan:

Tabel 4.4

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepagawaian

Status kerja	Jumlah Responden	Persentase
Tetap	117	86,67%
Kontrak	18	13,33%
Jumlah	135	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki status kerja tetap dengan jumlah 117 responden (86,67%), sedangkan responden dengan status kerja kontrak berjumlah 18 responden (13,33%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang merupakan karyawan tetap yang telah memiliki hubungan kerja yang relatif stabil dengan organisasi.

4.4. Distribusi Jawaban Responden

4.4.1 Variabel *Spiritual Leadership*

Dalam penelitian ini, 6 indikator dalam bentuk item pernyataan digunakan untuk mengukur *Spiritual leadership*. Distribusi tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan spiritual dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5

Distribusi Jawaban Responden Variabel *Spiritual leadership* (X1)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	X1.1	6	21	3	43	62	135	3.99
2	X1.2	3	23	9	32	68	135	4.03
3	X1.3	2	25	9	29	70	135	4.03
4	X1.4	3	23	9	32	68	135	4.03
5	X1.5	6	19	8	43	59	135	3.96
6	X1.6	6	17	5	36	71	135	4.10
Total								4.02

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dilihat dari jawaban responden berkaitan kepemimpinan spiritual (X1) sebagai berikut:

1. mengenai pernyataan “Saya memahami arah dan tujuan kerja yang ditekankan oleh pimpinan” pada indikator X1.1 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 6 responden menjawab sangat tidak setuju, 21 responden tidak setuju, 3 responden menjawab netral, 43 responden setuju, dan 62 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju terhadap pernyataan pada indikator X1.1.
2. mengenai pernyataan “Pimpinan memberikan gambaran masa depan organisasi yang jelas” pada indikator X1.2 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 3 responden menjawab sangat tidak setuju, 23 responden tidak setuju, 9 responden menjawab netral, 32 responden setuju, dan 68 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator X1.2.
3. mengenai pernyataan “Pimpinan menumbuhkan keyakinan bahwa tujuan kerja dapat dicapai” pada indikator X1.3 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 25 responden tidak setuju, 9 responden menjawab netral, 29 responden setuju, dan 70 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,03. Hal ini

menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator X1.3.

4. mengenai pernyataan “Pimpinan mendorong saya untuk tetap optimis dalam bekerja” pada indikator X1.4 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 3 responden menjawab sangat tidak setuju, 23 responden tidak setuju, 9 responden menjawab netral, 32 responden setuju, dan 68 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator X1.4.
5. mengenai pernyataan “Pimpinan memperlakukan karyawan dengan empati dan kepedulian” pada indikator X1.5 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 6 responden menjawab sangat tidak setuju, 19 responden tidak setuju, 8 responden menjawab netral, 43 responden setuju, dan 59 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 3,96. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju terhadap pernyataan pada indikator X1.5.
6. mengenai pernyataan “Pimpinan menciptakan suasana kerja yang penuh saling menghargai” pada indikator X1.6 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 6 responden menjawab sangat tidak setuju, 17 responden tidak setuju, 5 responden menjawab netral, 36 responden setuju, dan 71 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator X1.6.

4.4.2 Variabel *Emotional Intelligence*

Penelitian ini menggunakan 10 indikator sebagai item pernyataan untuk mengukur *Emotional Intelligence*, tabel 4.6 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden Variabel *Emotional Intelligence* (X2)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	X2.1	4	22	8	34	67	135	4.02
2	X2.2	5	20	5	35	70	135	4.07
3	X2.3	5	19	9	30	72	135	4.07
4	X2.4	5	18	10	37	65	135	4.03
5	X2.5	4	20	12	31	68	135	4.03
6	X2.6	2	24	7	38	64	135	4.02
7	X2.7	5	15	8	34	73	135	4.14
8	X2.8	4	17	9	32	73	135	4.13
9	X2.9	5	15	13	40	62	135	4.03
10	X2.10	3	16	7	36	73	135	4.18
Total								4.07

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dilihat dari jawaban responden berkaitan kecerdasan Emosional (X2) sebagai berikut:

1. Mengenai pernyataan “Saya mampu mengenali emosi yang sedang saya rasakan” pada indikator X2.1 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 4 responden menjawab sangat tidak setuju, 22 responden tidak setuju, 8 responden menjawab netral, 34 responden setuju, dan 67 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator X2.1.
2. Mengenai pernyataan “Saya memahami bagaimana emosi saya memengaruhi perilaku kerja saya” pada indikator X2.2 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 5 responden menjawab sangat tidak setuju, 20 responden tidak setuju, 5 responden menjawab netral, 35 responden setuju, dan 70 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,07. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator X2.2.
3. Mengenai pernyataan “Saya dapat mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan” pada indikator X2.3 menunjukkan

bagaimana jawaban responden didistribusikan; 5 responden menjawab sangat tidak setuju, 19 responden tidak setuju, 9 responden menjawab netral, 30 responden setuju, dan 72 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,07. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator X2.3.

4. Mengenai pernyataan “Saya mampu berpikir jernih ketika menghadapi situasi sulit” pada indikator X2.4 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 5 responden menjawab sangat tidak setuju, 18 responden tidak setuju, 10 responden menjawab netral, 37 responden setuju, dan 65 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator X2.4.
5. Mengenai pernyataan “Saya tetap bersemangat meskipun menghadapi tantangan di tempat kerja” pada indikator X2.5 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 4 responden menjawab sangat tidak setuju, 20 responden tidak setuju, 12 responden menjawab netral, 31 responden setuju, dan 68 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator X2.5.
6. Mengenai pernyataan “Saya berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas” pada indikator X2.6 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 24 responden tidak setuju, 7 responden menjawab netral, 38 responden setuju, dan 64 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator X2.6.

7. Mengenai pernyataan “Saya dapat memahami perasaan pasien tanpa mereka mengatakannya” pada indikator X2.7 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 5 responden menjawab sangat tidak setuju, 15 responden tidak setuju, 8 responden menjawab netral, 34 responden setuju, dan 73 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator X2.7.
8. Mengenai pernyataan “Saya peka terhadap kondisi emosional rekan kerja” pada indikator X2.8 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 4 responden menjawab sangat tidak setuju, 17 responden tidak setuju, 9 responden menjawab netral, 32 responden setuju, dan 73 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator X2.8.
9. Mengenai pernyataan “Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim” pada indikator X2.9 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 5 responden menjawab sangat tidak setuju, 15 responden tidak setuju, 13 responden menjawab netral, 40 responden setuju, dan 62 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator X2.9.
10. Mengenai pernyataan “Saya mampu menyelesaikan konflik secara konstruktif” pada indikator X2.10 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 3 responden menjawab sangat tidak setuju, 16 responden tidak setuju, 7 responden menjawab netral, 36 responden setuju, dan 73 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa

mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator X2.10.

4.4.3 Variabel *Meaningful Work*

Penelitian ini menggunakan 6 indikator sebagai item pernyataan untuk mengukur *Meaningful Work*, tabel 4.7 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Variabel *Meaningful Work* (Z)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Z.1	9	14	11	39	62	135	3.97
2	Z.2	7	18	3	31	76	135	4.11
3	Z.3	5	23	9	31	67	135	3.97
4	Z.4	6	23	4	31	71	135	4.02
5	Z.5	6	21	9	30	69	135	4.00
6	Z.6	6	18	6	41	64	135	4.03
Total								4.02

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dilihat dari jawaban responden berkaitan Makna Kerja (Z) sebagai berikut:

1. Mengenai pernyataan “Saya merasa pekerjaan saya memiliki arti penting bagi diri saya” pada indikator Z.1 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 9 responden menjawab sangat tidak setuju, 14 responden tidak setuju, 11 responden menjawab netral, 39 responden setuju, dan 62 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar **3,97**. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung **setuju** terhadap pernyataan pada indikator Z.1.
2. Mengenai pernyataan “Pekerjaan saya membuat saya merasa berguna” pada indikator Z.2 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 7 responden menjawab sangat tidak setuju, 18 responden tidak setuju, 3 responden menjawab netral, 31 responden setuju, dan 76 responden sangat setuju, dengan rata-

rata sebesar 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator Z.2.

3. Mengenai pernyataan “Pekerjaan saya membantu saya memahami tujuan hidup” pada indikator Z.3 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 5 responden menjawab sangat tidak setuju, 23 responden tidak setuju, 9 responden menjawab netral, 31 responden setuju, dan 67 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju terhadap pernyataan pada indikator Z.3.
4. Mengenai pernyataan “Pekerjaan saya membuat saya berkembang secara pribadi” pada indikator Z.4 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 6 responden menjawab sangat tidak setuju, 23 responden tidak setuju, 4 responden menjawab netral, 31 responden setuju, dan 71 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator Z.4.
5. Mengenai pernyataan “Pekerjaan saya bermanfaat bagi orang lain” pada indikator Z.5 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 6 responden menjawab sangat tidak setuju, 21 responden tidak setuju, 9 responden menjawab netral, 30 responden setuju, dan 69 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator Z.5.
6. Mengenai pernyataan “Saya merasa pekerjaan saya memberi kontribusi positif bagi masyarakat” pada indikator Z.6 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 6 responden menjawab sangat tidak setuju, 18 responden tidak

setuju, 6 responden menjawab netral, 41 responden setuju, dan 64 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator Z.6.

4.4.4 Variabel *Psychological Wellbeing*

Penelitian ini menggunakan 12 indikator sebagai item pernyataan untuk mengukur Psychological Wellbeing, tabel 4.8 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Responden Variabel *Psychological Wellbeing* (Y)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Y.1	5	22	6	33	69	135	4.03
2	Y.2	7	20	7	33	68	135	4.00
3	Y.3	6	21	7	43	58	135	3.93
4	Y.4	8	16	10	30	71	135	4.03
5	Y.5	5	20	14	39	57	135	3.91
6	Y.6	4	22	7	29	73	135	4.07
7	Y.7	4	23	7	38	63	135	3.98
8	Y.8	6	22	7	36	64	135	3.96
9	Y.9	5	22	7	27	74	135	4.05
10	Y.10	6	19	10	32	68	135	4.01
11	Y.11	4	20	5	32	74	135	4.12
12	Y.12	6	20	11	34	64	135	3.96
Total								4.00

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dilihat dari jawaban responden berkaitan Kesejahteraan Psikologis (Y) sebagai berikut:

1. Mengenai pernyataan “Saya menerima kelebihan dan kekurangan diri saya” pada indikator Y.1 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 5 responden menjawab sangat tidak setuju, 22 responden tidak setuju, 6 responden menjawab netral, 33 responden setuju, dan 69 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator Y.1.

2. Mengenai pernyataan “Saya merasa positif terhadap diri saya sendiri” pada indikator Y.2 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 7 responden menjawab sangat tidak setuju, 20 responden tidak setuju, 7 responden menjawab netral, 33 responden setuju, dan 68 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator Y.2.
3. Mengenai pernyataan “Saya dapat membangun hubungan yang hangat dengan orang lain.” pada indikator Y.3 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 6 responden menjawab sangat tidak setuju, 21 responden tidak setuju, 7 responden menjawab netral, 43 responden setuju, dan 58 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju terhadap pernyataan pada indikator Y.3.
4. Mengenai pernyataan “Saya memiliki hubungan yang saling mendukung dengan rekan kerja” pada indikator Y.4 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 8 responden menjawab sangat tidak setuju, 16 responden tidak setuju, 10 responden menjawab netral, 30 responden setuju, dan 71 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator Y.4.
5. Mengenai pernyataan “Saya mampu menentukan keputusan dalam pekerjaan saya sendiri” pada indikator Y.5 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 5 responden menjawab sangat tidak setuju, 20 responden tidak setuju, 14 responden menjawab netral, 39 responden setuju, dan 57 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 3,91. Hal ini

menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju terhadap pernyataan pada indikator Y.5.

6. Mengenai pernyataan “Saya tidak mudah terpengaruh tekanan sosial dalam bekerja” pada indikator Y.6 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 4 responden menjawab sangat tidak setuju, 22 responden tidak setuju, 7 responden menjawab netral, 29 responden setuju, dan 73 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,07. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator Y.6.
7. Mengenai pernyataan “Saya mampu mengelola tuntutan pekerjaan dengan baik” pada indikator Y.7 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 4 responden menjawab sangat tidak setuju, 23 responden tidak setuju, 7 responden menjawab netral, 38 responden setuju, dan 63 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 3,98. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju terhadap pernyataan pada indikator Y.7.
8. Mengenai pernyataan “Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja” pada indikator Y.8 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 6 responden menjawab sangat tidak setuju, 22 responden tidak setuju, 7 responden menjawab netral, 36 responden setuju, dan 64 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 3,96. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju terhadap pernyataan pada indikator Y.8.
9. Mengenai pernyataan “Saya memiliki tujuan hidup yang jelas” pada indikator Y.9 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 5 responden menjawab sangat tidak setuju, 22 responden tidak setuju, 7 responden menjawab netral, 27 responden setuju, dan 74 responden sangat setuju, dengan rata-rata

sebesar 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator Y.9.

10. Mengenai pernyataan “Pekerjaan saya mendukung pencapaian tujuan hidup saya” pada indikator Y.10 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 6 responden menjawab sangat tidak setuju, 19 responden tidak setuju, 10 responden menjawab netral, 32 responden setuju, dan 68 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,01. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator Y.10.
11. Mengenai pernyataan “Saya merasa terus berkembang sebagai pribadi” pada indikator Y.11 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 4 responden menjawab sangat tidak setuju, 20 responden tidak setuju, 5 responden menjawab netral, 32 responden setuju, dan 74 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan pada indikator Y.11.
12. Mengenai pernyataan “Saya berusaha meningkatkan kemampuan dan pengetahuan saya” pada indikator Y.12 menunjukkan bagaimana jawaban responden didistribusikan; 6 responden menjawab sangat tidak setuju, 20 responden tidak setuju, 11 responden menjawab netral, 34 responden setuju, dan 64 responden sangat setuju, dengan rata-rata sebesar 3,96. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju terhadap pernyataan pada indikator Y.12.

4.5. Hasil analisis dengan Partial Least Square (PLS)

4.5.1 Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.5.1.1 Validitas Konvergen

Nilai *outer loading* setiap indikator dapat digunakan untuk mengukur validitas indikator. Menurut prinsip validitas konvergen, suatu variabel harus berkorelasi tinggi dengan dirinya sendiri. Uji validitas konvergen pada software Smart PLS 4.0, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.9, dilakukan untuk memastikan bahwa nilai *outer loading* $> 0,70$, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen dan memiliki tingkat validitas yang tinggi:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Konvergen

Item	X1	X2	Y	Z	keterangan
X1.1	0,753				Valid
X1.2	0,775				Valid
X1.3	0,783				Valid
X1.4	0,813				Valid
X1.5	0,838				Valid
X1.6	0,763				Valid
X2.1		0,775			Valid
X2.2		0,746			Valid
X2.4		0,754			Valid
X2.5		0,768			Valid
X2.7		0,765			Valid
X2.9		0,782			Valid
Y1			0,820		Valid
Y10			0,795		Valid
Y11			0,767		Valid
Y12			0,816		Valid
Y2			0,841		Valid
Y3			0,823		Valid
Y4			0,773		Valid
Y5			0,816		Valid
Y6			0,853		Valid
Y7			0,841		Valid
Y8			0,862		Valid
Y9			0,802		Valid
Z1				0,787	Valid
Z2				0,766	Valid

Z3				0,779	Valid
Z4				0,800	Valid
Z5				0,862	Valid
Z6				0,756	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen (convergent validity) melalui penilaian nilai loading factor pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Pada variabel *Spiritual Leadership* (X1), nilai loading factor berkisar antara 0,753 hingga 0,838. Pada variabel *Emotional Intelligence* (X2), nilai loading factor berkisar antara 0,746 hingga 0,782. Selanjutnya, pada variabel *Psychological Wellbeing* (Y), nilai loading factor berkisar antara 0,767 hingga 0,862. Adapun pada variabel *Meaningful Work* (Z), nilai loading factor berkisar antara 0,756 hingga 0,862. Hasil tersebut menunjukkan nilai loading factor di atas 0,70, sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, setiap indikator mampu merefleksikan dan mengukur konstruk laten yang diwakilinya secara baik, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5.1.2 Validitas diskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara pengukuran berbagai konstruk. *Cross loading* antara pengukuran dan konstraknya digunakan untuk mengevaluasi uji ini. Nilai *crossloading* indikator pada variabel laten yang diukur lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada variabel laten lainnya, maka setiap indikator memiliki kemampuan untuk menggambarkan variabelnya dengan lebih baik (Ghozali & Latan 2014) dalam (Sitio, 2021). Hasil pengujian validitas diskriminan disajikan dalam tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Diskriminan

Item	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,753	0,359	0,475	0,445
X1.2	0,775	0,418	0,508	0,513
X1.3	0,783	0,268	0,425	0,398
X1.4	0,813	0,357	0,554	0,447
X1.5	0,838	0,468	0,633	0,589
X1.6	0,763	0,316	0,493	0,419
X2.1	0,285	0,775	0,481	0,470
X2.2	0,385	0,746	0,554	0,502
X2.4	0,423	0,754	0,527	0,555
X2.5	0,464	0,768	0,644	0,648
X2.7	0,304	0,765	0,474	0,514
X2.9	0,252	0,782	0,478	0,461
Y1	0,584	0,588	0,820	0,669
Y10	0,502	0,615	0,795	0,672
Y11	0,537	0,598	0,767	0,643
Y12	0,593	0,591	0,816	0,640
Y2	0,528	0,598	0,841	0,720
Y3	0,448	0,523	0,823	0,659
Y4	0,542	0,493	0,773	0,544
Y5	0,521	0,568	0,816	0,695
Y6	0,537	0,537	0,853	0,712
Y7	0,558	0,595	0,841	0,657
Y8	0,567	0,597	0,862	0,726
Y9	0,572	0,523	0,802	0,657
Z1	0,494	0,590	0,626	0,787
Z2	0,440	0,522	0,607	0,766
Z3	0,468	0,441	0,635	0,779
Z4	0,448	0,545	0,632	0,800
Z5	0,558	0,630	0,736	0,862
Z6	0,448	0,565	0,638	0,756

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian discriminant validity yang mengacu pada nilai cross loading pada Tabel 4.10, diketahui bahwa setiap indikator memiliki nilai cross loading tertinggi pada konstruk yang diwakilinya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Seluruh indikator pada variabel *Spiritual Leadership*, *Emotional*

Intelligence, *Psychological Wellbeing*, dan *Meaningful Work* memiliki nilai cross loading di atas batas minimum yang dipersyaratkan, yaitu 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu membedakan konstruk yang diukurnya secara tepat serta memiliki tingkat keterkaitan yang lebih kuat terhadap konstraknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain dalam model penelitian. Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi kriteria *discriminant validity*, sehingga masing-masing konstruk dapat dibedakan secara empiris dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.5.1.3 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Berikut adalah nilai Average Variance Extracted (AVE) yang diperoleh menggunakan aplikasi Smart PLS 4.0, dengan hasil ditampilkan pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Spiritual leadership</i> (X1)	0,621
<i>Emotional Intelligence</i> (X2)	0,585
<i>Psychological Wellbeing</i> (Y)	0,669
<i>Meaningful Work</i> (Z)	0,628

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada Tabel 4.11, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE di atas batas minimum yang dipersyaratkan, yaitu 0,50. Variabel *Spiritual Leadership* (X1) memperoleh nilai AVE sebesar 0,621, variabel *Emotional Intelligence* (X2) sebesar 0,585, variabel *Psychological Wellbeing* (Y) sebesar 0,669, dan variabel *Meaningful Work* (Z) sebesar 0,628. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen karena memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50.

Dengan demikian, indikator-indikator pada setiap variabel mampu menjelaskan varians konstruk yang diukur dengan baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.5.1.4 Uji Reliabilitas

Composite reliability dan *Cronbach's alpha* adalah dua komponen utama yang digunakan untuk menguji reliabilitas. Konstruksi dianggap *reliable* jika masing-masing menerima nilai 0,70 (Ferdinand, 2002) dalam (Fazriansyah et al., 2022). Berikut ini merupakan tabel 4.12 hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 4.12

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Spiritual leadership</i> (X1)	0,878	0,907	<i>Reliable</i>
<i>Emotional Intelligence</i> (X2)	0,859	0,894	<i>Reliable</i>
<i>Psychological Wellbeing</i> (Y)	0,955	0,960	<i>Reliable</i>
<i>Meaningful Work</i> (Z)	0,881	0,910	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas, hasil *cronbach's alpha* pada setiap variabel yaitu, *Spiritual leadership* (X1) adalah 0.878, *Emotional Intelligence* (X2) adalah 0.859, *Psychological Wellbeing* (Y) adalah 0.955, dan *Meaningful Work* (Z) adalah 0.881. Hasil menunjukkan bahwa masing-masing variabel berhasil melewati uji reliabilitas dan dapat dianggap sebagai variabel yang *reliable*. Sedangkan nilai *composite reliability* untuk setiap variabel yaitu *Spiritual leadership* (X1) adalah 0.907, *Emotional Intelligence* (X2) adalah 0.894, *Psychological Wellbeing* (Y) adalah 0.960, dan *Meaningful Work* (Z) adalah 0.910. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel berhasil melewati uji reliabilitas dan dapat dianggap *reliable*.

4.5.2 Analisis Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah menguji *outer model* dan memastikan bahwa telah memenuhi kriteria, selanjutnya dilakukan uji *inner model*. Nilai Rsquare dan koefisien jalur digunakan dalam pengujian ini.

4.5.2.1 R-Square

Nilai R-Square menunjukkan tiga kategori: kuat, moderat, dan lemah. Nilai R-Square 0,75 menunjukkan kategori kuat, nilai 0,50 menunjukkan kategori moderat, dan nilai 0,25 menunjukkan kategori lemah (Hair et al., 2011). Berikut adalah hasil R² disajikan dalam tabel:

Tabel 4.13

Hasil R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Psychological Wellbeing</i> (Y)	0,738	0,732
<i>Meaningful Work</i> (Z)	0,582	0,575

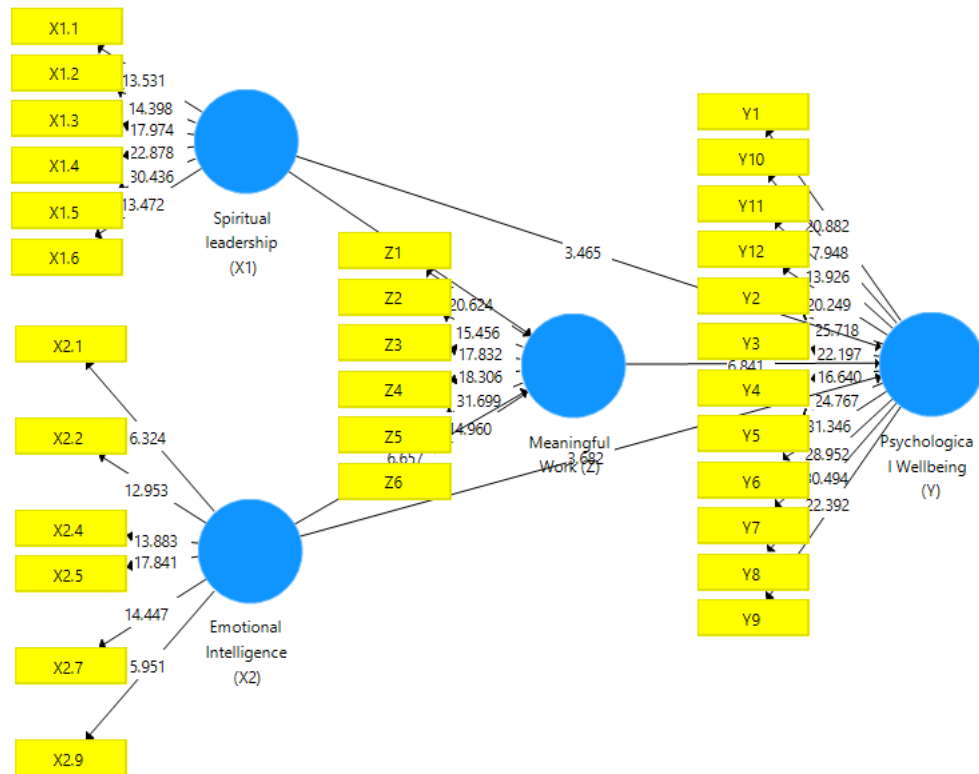
Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Menurut tabel, variabel *Psychological Wellbeing* (Y) memiliki nilai R-Square 0.738 dan nilai R-Square Adjusted 0.732. Variabel *Meaningful Work* (Z) memiliki nilai R-Square 0.582 dan nilai R-Square Adjusted 0,575. Hasil menunjukkan bahwa variabel *Psychological Wellbeing* (Y) memiliki nilai R-Square yang kuat dan variabel *Meaningful Work* (Z) memiliki nilai R-Square yang moderat.

4.5.2.2 Uji hipotesis (*Bootstrapping*)

Pada pengujian hipotesis, hasil dianggap signifikan jika nilai Tstatistic lebih tinggi dari 1,96, dan tidak signifikan jika nilainya kurang dari 1,96. Selain itu, pengaruh dianggap positif jika nilai P-Values yang diperoleh kurang

Gambar 4.1
Hasil *Bootstrapping*



Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 4.0

Tabel 4.14
Uji Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
<i>Spiritual leadership (X1) -> Psychological Wellbeing (Y)</i>	0,248	0,249	0,071	3,465	0,001
<i>Emotional Intelligence (X2) -> Psychological Wellbeing (Y)</i>	0,225	0,229	0,061	3,682	0,000
<i>Spiritual leadership (X1) -> Meaningful Work (Z)</i>	0,353	0,351	0,080	4,439	0,002

<i>Emotional Intelligence (X2) -> Meaningful Work (Z)</i>	0,530	0,532	0,079	6,705	0,000
<i>Meaningful Work (Z) -> Psychological Wellbeing (Y)</i>	0,511	0,504	0,072	7,088	0,003

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.14, terlihat bahwa seluruh hubungan langsung (*direct effect*) antarvariabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai T-Statistics yang lebih besar dari 1,96 serta nilai P-Values yang lebih kecil dari 0,05 pada setiap jalur pengaruh. Dengan demikian, seluruh hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

1. Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Psychological Wellbeing*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Wellbeing*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0,248, nilai T-Statistics sebesar $3,465 > 1,96$, serta nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H1 diterima, yang berarti semakin baik penerapan *spiritual leadership*, maka semakin tinggi *psychological wellbeing* tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang.

2. Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological Wellbeing*

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Wellbeing*. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,225, nilai T-Statistics sebesar $3,682 > 1,96$, serta nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H3 diterima, yang berarti semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula *psychological wellbeing* yang dirasakan.

3. Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Meaningful Work*

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Spiritual Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Meaningful Work. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,353, nilai T-Statistics sebesar $4,439 > 1,96$, serta nilai P-Values sebesar $0,002 < 0,05$. Oleh karena itu, H2 diterima, yang menunjukkan bahwa semakin baik *spiritual leadership* yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat *meaningful work* yang dirasakan.

4. Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Meaningful Work*

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Emotional Intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap Meaningful Work. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,530, nilai T-Statistics sebesar $6,705 > 1,96$, serta nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$. Oleh karena itu, H4 diterima, yang menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan tenaga kesehatan dalam mengelola emosinya, maka semakin tinggi pula makna yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya.

5. Pengaruh *Meaningful Work* terhadap *Psychological Wellbeing*

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Meaningful Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Wellbeing. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,511, nilai T-Statistics sebesar $7,088 > 1,96$, serta nilai P-Values sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, H5 diterima, yang berarti semakin tinggi *meaningful work* yang dirasakan tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula *psychological wellbeing* yang dimiliki.

Tabel 4.15

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Spiritual leadership</i> (X1) - > <i>Meaningful Work</i> (Z) ->	0,181	0,179	0,053	3,432	0,001

<i>Psychological Wellbeing</i> (Y)					
<i>Emotional Intelligence</i> (X2) -> <i>Meaningful Work</i> (Z) -> <i>Psychological Wellbeing</i> (Y)	0,271	0,269	0,053	5,151	0,000

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel hasil pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect), terlihat bahwa *Meaningful Work* (Z) mampu memediasi hubungan antara *Spiritual Leadership* (X1) dan *Emotional Intelligence* (X2) terhadap *Psychological Wellbeing* (Y) pada tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua jalur mediasi memiliki pengaruh positif dan signifikan.

1. Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work*

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara *Spiritual Leadership* terhadap *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work*. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang diperoleh sebesar 0,181, yang menunjukkan bahwa peningkatan *Spiritual Leadership* dapat meningkatkan *Psychological Wellbeing* melalui peningkatan *Meaningful Work* yang dirasakan oleh tenaga kesehatan. Selain itu, nilai T-Statistics sebesar $3,432 > 1,96$ dan nilai P-Value sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga pengaruh mediasi tersebut dinyatakan signifikan. Dengan demikian, H3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *Meaningful Work* mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara *Spiritual Leadership* dan *Psychological Wellbeing* tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang.

2. Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work*

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara *Emotional*

Intelligence terhadap *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work*. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung yang diperoleh sebesar 0,271, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Emotional Intelligence tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula Meaningful Work yang dirasakan, sehingga berdampak pada peningkatan Psychological Wellbeing. Nilai T-Statistics sebesar $5,151 > 1,96$ dan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh mediasi tersebut signifikan secara statistik. Oleh karena itu, H4 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa *Meaningful Work* mampu memediasi hubungan antara *Emotional Intelligence* dan Psychological Wellbeing tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Psychological Wellbeing*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Wellbeing* tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang. Temuan ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur (path coefficient) sebesar 0,248 dengan nilai T-Statistics sebesar $3,465 > 1,96$ dan nilai P-Value sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Spiritual Leadership yang dirasakan oleh tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula tingkat Psychological Wellbeing yang mereka miliki. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Spiritual Leadership berpengaruh signifikan terhadap Psychological Wellbeing tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang dinyatakan diterima.

Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai spiritual memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi psikologis yang sehat bagi tenaga kesehatan. Dalam lingkungan rumah sakit, tenaga kesehatan tidak hanya dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal, tetapi juga harus mampu menghadapi tekanan kerja, beban emosional, serta berbagai situasi yang membutuhkan ketahanan psikologis yang tinggi. Pada kondisi tersebut,

keberadaan pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menumbuhkan harapan, serta menunjukkan kepedulian terhadap bawahan menjadi sumber dukungan yang membantu tenaga kesehatan menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik. Ketika individu merasa didukung dan dihargai oleh pemimpinnya, mereka cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerjanya, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Spiritual Leadership yang dikemukakan oleh (Fry, 2003), yang menjelaskan bahwa spiritual leadership dibangun melalui tiga dimensi utama, yaitu vision, hope/faith, dan altruistic love. Vision memberikan arah dan tujuan yang jelas sehingga individu memahami makna dari pekerjaan yang mereka lakukan. Hope/faith membantu menumbuhkan optimisme dan keyakinan bahwa berbagai tantangan kerja dapat dihadapi dengan baik. Sementara itu, altruistic love menciptakan suasana kerja yang penuh empati, penghargaan, dan kepedulian. Ketiga aspek tersebut memungkinkan tenaga kesehatan merasakan dukungan psikologis yang lebih kuat sehingga mampu meningkatkan aspek-aspek psychological wellbeing seperti penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, dan kemandirian.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui *Work Meaning Theory* yang menjadi landasan utama penelitian. Teori ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi kerja yang bersifat fisik maupun material, tetapi juga oleh sejauh mana individu mampu menemukan makna dalam pekerjaannya. Dalam konteks RSI Aisyiyah Malang, spiritual leadership berpotensi membantu tenaga kesehatan memandang pekerjaannya bukan sekadar sebagai rutinitas profesional, tetapi juga sebagai bentuk pelayanan kemanusiaan dan pengabdian yang bernilai ibadah. Ketika pekerjaan dipersepsikan memiliki makna yang tinggi, individu akan lebih mudah

merasakan kepuasan batin, tujuan hidup yang jelas, serta kondisi psikologis yang lebih positif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Li et al., 2025) yang menemukan bahwa spiritual leadership memberikan dampak positif terhadap well-being melalui berbagai mekanisme psikologis dalam organisasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu membangun kepercayaan, keadilan, dan nilai-nilai moral dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan individu yang dipimpinnya. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Anak Agung et al., (2023) yang menyimpulkan bahwa spiritual leadership berkontribusi terhadap peningkatan wellbeing karyawan melalui dukungan emosional dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih bermakna. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa peran kepemimpinan spiritual tidak hanya relevan pada sektor bisnis dan pendidikan, tetapi juga pada sektor pelayanan kesehatan yang memiliki tingkat tuntutan emosional yang tinggi.

Penelitian ini berkaitan dengan Al-Qur'an Surat Ali Imron Ayat 159 sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.”

Ayat ini menggambarkan pentingnya karakter kepemimpinan yang dilandasi kasih sayang, kelembutan, dan kepedulian terhadap orang lain. Nilai tersebut sejalan dengan konsep Spiritual Leadership yang dikemukakan Fry (2003), terutama pada dimensi *altruistic love*, yaitu

kepemimpinan yang dibangun atas dasar kepedulian, empati, dan penghargaan terhadap sesama. Dalam konteks organisasi, pemimpin yang mampu memperlakukan bawahannya dengan penuh perhatian dan kasih sayang akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan motivasi kerja, serta membantu karyawan mencapai kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

4.6.2 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological Wellbeing*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Wellbeing* tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang. Temuan ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur (path coefficient) sebesar 0,225, nilai T-Statistics sebesar $3,682 > 1,96$, dan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Emotional Intelligence* yang dimiliki tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula tingkat *Psychological Wellbeing* yang mereka rasakan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Wellbeing* tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang dinyatakan diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan tenaga kesehatan dalam mengenali, memahami, serta mengelola emosi menjadi faktor penting dalam menjaga kondisi psikologis mereka di lingkungan kerja. Sebagai profesi yang berhadapan langsung dengan pasien dan keluarga pasien, tenaga kesehatan dituntut untuk mampu mengendalikan emosi dalam berbagai situasi yang kompleks, seperti menghadapi pasien dengan kondisi kritis, beban kerja yang tinggi, serta tekanan psikologis yang muncul selama proses pelayanan kesehatan. Dalam kondisi tersebut, kecerdasan emosional membantu individu mengelola stres secara lebih adaptif sehingga mampu mempertahankan kesejahteraan psikologisnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Emotional Intelligence* yang dikemukakan oleh John D. Mayer (2004) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan memahami,

mengekspresikan, dan mengatur emosi diri maupun orang lain. Kemampuan tersebut memungkinkan individu untuk merespons tekanan kerja secara lebih konstruktif dan menjaga stabilitas psikologis dalam berbagai situasi. Pada tenaga kesehatan, kemampuan ini menjadi semakin penting karena interaksi yang intens dengan pasien menuntut adanya empati, pengendalian diri, serta kemampuan membangun hubungan interpersonal yang positif.

Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Safitri & Anisah (2022) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap psychological wellbeing pada tenaga kesehatan wanita yang menjalani peran ganda. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan peran sehingga memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Selain itu, penelitian Larguinho et al. (2025) menunjukkan bahwa emotional intelligence memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap psychological wellbeing karena membantu individu meningkatkan regulasi emosi, empati, dan kemampuan pemecahan masalah. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Malinauskas & Malinauskiene (2020) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat emotional intelligence yang tinggi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik karena mampu membangun hubungan sosial yang sehat dan memiliki resiliensi emosional yang lebih kuat.

Kesamaan hasil penelitian ini dengan berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa emotional intelligence merupakan salah satu sumber daya psikologis yang penting dalam meningkatkan psychological wellbeing. Meskipun beberapa penelitian menjelaskan bahwa pengaruh emotional intelligence dapat dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti perceived stress maupun work-life balance, hasil penelitian ini membuktikan bahwa pada tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang, emotional intelligence tetap memiliki pengaruh langsung yang

signifikan terhadap psychological wellbeing. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan mengelola emosi menjadi kebutuhan penting bagi tenaga kesehatan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi sekaligus menjaga kesehatan psikologis mereka.

Penelitian ini berkaitan dengan Al-Qur'an Surat Ali Imron Ayat 134 sebagai berikut:

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكُظُمِينِ الْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “(yaitu) orang yang berinfak, baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang lain. Dan Allah mencintai orang yang berbuat kebaikan.”

Ayat ini menunjukkan pentingnya kemampuan mengendalikan emosi, khususnya dalam mengelola kemarahan dan merespons perilaku orang lain secara bijaksana. Konsep tersebut sejalan dengan teori Emotional Intelligence yang menekankan kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri maupun orang lain. Bagi tenaga kesehatan, kemampuan mengendalikan emosi sangat penting karena mereka sering menghadapi tekanan kerja, konflik interpersonal, dan situasi emosional yang kompleks. Oleh karena itu, kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja.

4.6.3 Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Meaningful Work*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Meaningful Work* tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang. Temuan ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0,353, nilai *T-Statistics* sebesar 4,439 > 1,96, serta nilai *P-Values* sebesar 0,002 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *Spiritual Leadership* yang dirasakan oleh tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula tingkat *Meaningful Work* atau kebermaknaan kerja yang mereka rasakan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *Spiritual*

Leadership berpengaruh terhadap *Meaningful Work* pada tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang dinyatakan diterima

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai spiritual dapat membentuk cara tenaga kesehatan memandang dan memaknai pekerjaannya. Dalam lingkungan rumah sakit, pekerjaan tenaga kesehatan tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan tugas profesional, tetapi juga menuntut dedikasi, kepedulian, tanggung jawab, serta keterlibatan emosional dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kondisi tersebut membuat kebermaknaan kerja menjadi penting, karena tenaga kesehatan perlu memahami bahwa aktivitas yang dilakukan sehari-hari memiliki tujuan dan nilai yang lebih luas. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, menunjukkan keteladanan, membangun kepedulian, serta menanamkan harapan dan keyakinan dapat membantu tenaga kesehatan melihat hubungan antara tugas yang mereka lakukan dengan tujuan organisasi dan manfaat yang diberikan kepada pasien. Dengan demikian, pekerjaan yang semula dipandang sebagai kewajiban profesional dapat dipersepsikan sebagai aktivitas yang bernilai, bermanfaat, dan memiliki tujuan yang lebih besar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Spiritual Leadership* yang dikemukakan oleh Fry (2003), yang menjelaskan bahwa *Spiritual Leadership* dibangun melalui nilai *vision*, *hope/faith*, dan *altruistic love*. Ketiga nilai tersebut dapat membantu individu menemukan tujuan dan makna dalam pekerjaan yang dilakukan. *Vision* memberikan arah dan tujuan yang lebih besar sehingga individu dapat memahami kontribusi pekerjaannya terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Hope/faith* memberikan keyakinan dan optimisme dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sedangkan *altruistic love* menciptakan kepedulian, penghargaan, dan rasa diterima dalam lingkungan kerja. Melalui kondisi tersebut, individu dapat mengembangkan perasaan *calling* dan *membership*, yaitu perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki

tujuan yang penting serta bahwa dirinya merupakan bagian yang bernilai dalam komunitas organisasi. Oleh karena itu, *Spiritual Leadership* tidak hanya berfungsi mengarahkan perilaku kerja, tetapi juga membantu membentuk cara tenaga kesehatan memahami nilai dan tujuan dari pekerjaan mereka.

Temuan ini juga selaras dengan *Work Meaning Theory* yang memandang kebermaknaan kerja sebagai proses ketika individu memberikan makna terhadap pengalaman kerja dan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai serta memiliki tujuan. Dalam penelitian ini, *Spiritual Leadership* menjadi salah satu kondisi organisasi yang membantu proses tersebut. Ketika pemimpin menghadirkan nilai, tujuan, kepedulian, dan orientasi pada kontribusi yang lebih luas, tenaga kesehatan memperoleh kerangka untuk memahami bahwa pekerjaan mereka tidak hanya menghasilkan imbalan material, tetapi juga memberikan manfaat bagi pasien, keluarga pasien, organisasi, dan masyarakat. Dengan demikian, nilai-nilai spiritual yang hadir dalam kepemimpinan dapat diterjemahkan oleh tenaga kesehatan menjadi persepsi bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki arti dan tujuan. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa semakin kuat *Spiritual Leadership* yang dirasakan, semakin tinggi pula *Meaningful Work* yang terbentuk.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu. Karakas et al. (2022) menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* berperan dalam meningkatkan persepsi kebermaknaan kerja melalui pembentukan lingkungan kerja yang berorientasi pada nilai, kepedulian, dan tujuan bersama. Afsar et al. (2023) juga menemukan bahwa pemimpin yang menerapkan nilai-nilai spiritual mampu menumbuhkan motivasi intrinsik dan rasa bermakna dalam bekerja sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Selain itu, Udahehuma et al. (2023) menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* memiliki hubungan positif

dengan *Meaningful Work* dan bahwa kepemimpinan spiritual dapat memperkuat pengalaman kerja yang bermakna melalui nilai transendensi dan motivasi intrinsik. Temuan-temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan yang mampu menghadirkan nilai spiritual, tujuan bersama, kepedulian, dan orientasi pada kontribusi sosial dapat membantu tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bernilai dan memiliki makna yang lebih dalam.

Penelitian ini berkaitan dengan Al-Qur'an Surat Al-An'am Ayat 162 sebagai berikut:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: Katakanlah (Muhammad), “Sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh alam,

Ayat ini menunjukkan bahwa aktivitas kehidupan manusia dapat memperoleh makna ketika diarahkan kepada tujuan yang lebih tinggi, yaitu pengabdian kepada Allah. Dalam konteks pekerjaan, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai aktivitas untuk memperoleh imbalan material, tetapi juga dapat menjadi sarana pengabdian dan aktualisasi nilai spiritual.

4.6.4 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Meaningful Work*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Meaningful Work* tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang. Temuan ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0,530, nilai *T-Statistics* sebesar 6,705 > 1,96, serta nilai *P-Values* sebesar 0,006 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Emotional Intelligence* yang dimiliki tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula tingkat *Meaningful Work* atau kebermaknaan kerja yang mereka rasakan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa *Emotional Intelligence*

berpengaruh terhadap *Meaningful Work* pada tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang dinyatakan diterima.

Temuan penelitian ini sejalan dengan konsep *Emotional Intelligence* yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan individu dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi, memahami emosi orang lain, serta membangun hubungan interpersonal secara efektif. Kemampuan tersebut memungkinkan individu merespons berbagai pengalaman kerja secara lebih adaptif. Dalam konteks tenaga kesehatan, kemampuan tersebut menjadi penting karena pengalaman kerja tidak terlepas dari interaksi dengan pasien, keluarga pasien, maupun rekan kerja. Ketika tenaga kesehatan mampu mengelola emosi secara efektif, mereka tidak mudah kehilangan orientasi terhadap tujuan pekerjaannya ketika menghadapi tekanan. Sebaliknya, mereka dapat mempertahankan motivasi dan keterlibatan dalam menjalankan tanggung jawab profesional sehingga lebih mampu menemukan nilai dan makna dalam pekerjaan yang dilakukan.

Temuan ini juga selaras dengan konsep *Meaningful Work* yang dikembangkan oleh Steger et al. (2012), khususnya mengenai *positive meaning, meaning-making through work*, dan *greater good motivations*. Individu dapat merasakan pekerjaannya bermakna ketika mampu memberikan penilaian positif terhadap pekerjaan, menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari proses pemaknaan kehidupan, serta melihat bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi terhadap sesuatu yang lebih besar. Dalam penelitian ini, *Emotional Intelligence* dapat membantu tenaga kesehatan menghadapi pengalaman kerja dan hubungan interpersonal secara lebih konstruktif, sehingga mereka lebih mampu melihat nilai dan kontribusi dari pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, kemampuan emosional tidak hanya berkaitan dengan bagaimana individu mengatasi tekanan kerja, tetapi juga dengan bagaimana individu membangun pemaknaan positif terhadap pengalaman kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kajar dan Malodia (2024) yang menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* memiliki hubungan dengan *Meaningful Work*. Individu yang memiliki kemampuan emosional yang baik lebih mampu memahami pengalaman kerja dan melihat pekerjaan sebagai bentuk kontribusi yang memiliki nilai bagi organisasi maupun masyarakat. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian ini bahwa kemampuan emosional dapat menjadi salah satu faktor yang membantu individu membangun persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki tujuan dan manfaat yang lebih luas.

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Turjuman dan Alilyyani (2023) pada konteks tenaga kesehatan yang menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* berkaitan dengan *work engagement* dan kinerja yang lebih baik. Meskipun penelitian tersebut tidak secara langsung menguji hubungan *Emotional Intelligence* terhadap *Meaningful Work*, temuan tersebut memberikan gambaran bahwa kemampuan emosional memiliki peran penting dalam membentuk keterlibatan individu terhadap pekerjaannya. Dalam konteks penelitian ini, keterlibatan dan kemampuan tenaga kesehatan dalam mengelola pengalaman emosional dapat mendukung terbentuknya persepsi yang lebih positif terhadap pekerjaan, sehingga pekerjaan lebih mudah dipandang sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna.

Penelitian ini berkaitan dengan Al-Qur'an Surat Ar-ra'd Ayat 11 sebagai berikut:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ، مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap

suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Ayat ini menjelaskan *Emotional Intelligence* pada dasarnya menuntut individu untuk mengenali kondisi emosional dirinya, memahami bagaimana emosi memengaruhi perilaku, kemudian mengelolanya agar dapat bertindak secara efektif. Kesadaran dan pengelolaan diri tersebut dapat membantu seseorang membangun pengalaman kerja yang lebih positif dan bermakna.

4.6.5 Pengaruh *Meaningful Work* terhadap *Psychological Wellbeing*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Meaningful Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Wellbeing* tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang. Temuan ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0,511, nilai *T-Statistics* sebesar $7,088 > 1,96$, serta nilai *P-Values* sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebermaknaan kerja (*Meaningful Work*) yang dirasakan tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula tingkat *Psychological Wellbeing* yang mereka miliki. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa *Meaningful Work* berpengaruh terhadap *Psychological Wellbeing* pada tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang dinyatakan diterima.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Ryff (1989) mengenai *Psychological Wellbeing*, yang menempatkan kesejahteraan psikologis sebagai kondisi positif yang tidak hanya berkaitan dengan terbebas dari masalah psikologis, tetapi juga mencakup kemampuan individu untuk menjalani kehidupan secara optimal. Ketika individu menemukan makna dalam pekerjaan, pekerjaan tersebut dapat menjadi salah satu ruang bagi individu untuk mengembangkan tujuan hidup, membangun hubungan positif, serta merasakan bahwa dirinya memiliki kontribusi dan arah yang jelas. Dalam konteks tenaga kesehatan, pekerjaan yang bermakna dapat membantu individu memahami bahwa aktivitas profesional yang dilakukan memiliki hubungan dengan nilai dan

tujuan kehidupannya. Oleh karena itu, kebermaknaan kerja dapat mendukung terbentuknya kondisi psikologis yang lebih positif.

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui konsep *Meaningful Work* dari Steger et al. (2012), yang mencakup *positive meaning*, *meaning-making through work*, dan *greater good motivations*. *Positive meaning* menunjukkan bahwa individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan bernilai. *Meaning-making through work* menggambarkan bagaimana pekerjaan menjadi bagian dari proses individu dalam memahami dan memaknai kehidupannya. Sementara itu, *greater good motivations* berkaitan dengan persepsi bahwa pekerjaan memberikan manfaat bagi orang lain atau memberikan kontribusi terhadap sesuatu yang lebih besar. Ketiga aspek tersebut relevan dengan pekerjaan tenaga kesehatan karena pelayanan yang diberikan secara langsung berkaitan dengan kebutuhan dan kesejahteraan pasien. Ketika tenaga kesehatan mampu menemukan makna, tujuan, dan kontribusi sosial dalam pekerjaannya, maka pekerjaan dapat menjadi sumber pengalaman positif yang mendukung kesejahteraan psikologis.

Hubungan tersebut juga dapat dipahami bahwa kebermaknaan kerja memberikan tenaga kesehatan suatu alasan yang lebih kuat untuk menjalankan pekerjaan di tengah tuntutan yang dihadapi. Ketika seseorang memahami mengapa pekerjaannya penting dan siapa yang memperoleh manfaat dari pekerjaan tersebut, tuntutan kerja tidak semata-mata dipandang sebagai beban, tetapi dapat dipahami sebagai bagian dari tujuan yang lebih besar. Persepsi tersebut dapat membantu individu mempertahankan motivasi, merasakan kepuasan batin, serta memiliki orientasi tujuan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, *Meaningful Work* dapat menjadi sumber psikologis yang membantu tenaga kesehatan mempertahankan fungsi positif dalam kehidupan kerja.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian Herr et al. (2023) yang menunjukkan bahwa *Meaningful Work* berpengaruh positif terhadap

mental well-being. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa persepsi terhadap pekerjaan yang bermakna pada waktu sebelumnya dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan mental pada periode berikutnya. Temuan tersebut memberikan dukungan empiris bahwa kebermaknaan yang dirasakan individu dalam pekerjaan tidak hanya berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan, tetapi juga dapat memberikan konsekuensi terhadap kondisi kesejahteraan psikologis individu.

Selain itu, penelitian Charles-Leija et al. (2023) menemukan bahwa individu yang merasakan pekerjaannya bermakna memiliki tingkat *happiness at work* yang lebih tinggi. Kebahagiaan dalam bekerja tersebut kemudian dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis dan sikap positif terhadap pekerjaan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa ketika tenaga kesehatan memiliki persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan bernilai dan memberikan manfaat, pengalaman positif yang muncul dari pekerjaan dapat mendukung kondisi psikologis yang lebih baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki hubungan positif dengan berbagai indikator kesejahteraan individu.

Penelitian ini berkaitan dengan Al-Qur'an Surat An-nahl Ayat 97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنشَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Ayat ini dapat dikaitkan dengan *Meaningful Work* melalui gagasan bahwa aktivitas yang dilakukan dengan nilai, tujuan, dan orientasi kebaikan dapat memberikan kualitas kehidupan yang lebih baik. Dalam konteks pekerjaan, ketika seseorang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan memiliki tujuan yang lebih luas daripada

sekadar memperoleh penghasilan, pekerjaan tersebut dapat menjadi sumber makna dalam kehidupannya.

4.6.6 Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Meaningful Work* mampu memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Psychological Wellbeing* tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang. Temuan ini dibuktikan melalui nilai koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,181, nilai T-Statistics sebesar $3,432 > 1,96$, dan nilai P-Value sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *Spiritual Leadership* dalam organisasi, maka semakin tinggi kebermaknaan kerja (*Meaningful Work*) yang dirasakan tenaga kesehatan, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat *Psychological Wellbeing* mereka. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work* pada tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang dinyatakan diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kesejahteraan psikologis tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui proses psikologis yang membuat individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna. Dalam lingkungan rumah sakit, tenaga kesehatan sering kali menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat, tekanan emosional, serta tanggung jawab yang besar terhadap keselamatan pasien. Pada kondisi tersebut, pemimpin yang mampu menunjukkan nilai-nilai spiritual melalui visi yang jelas, keteladanan moral, kepedulian, dan penghargaan terhadap bawahan dapat membantu tenaga kesehatan memahami bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki tujuan yang lebih besar daripada sekadar memenuhi kewajiban profesi. Ketika individu merasakan bahwa pekerjaannya memberikan manfaat bagi orang lain dan memiliki nilai yang selaras

dengan keyakinan hidupnya, maka akan muncul perasaan bermakna yang dapat memperkuat kesejahteraan psikologis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Spiritual Leadership* yang dikemukakan oleh Fry (2003), yang menjelaskan bahwa spiritual leadership berfungsi menciptakan kondisi intrinsik yang mendorong individu merasakan *calling* dan *membership*. *Calling* merujuk pada perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki tujuan dan makna yang penting, sedangkan *membership* berkaitan dengan perasaan dihargai dan menjadi bagian dari komunitas organisasi. Kedua kondisi tersebut memungkinkan individu menemukan kebermaknaan dalam pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kesejahteraan psikologis. Dengan kata lain, spiritual leadership tidak hanya memengaruhi perilaku kerja, tetapi juga membentuk cara individu memaknai pekerjaannya.

Temuan ini juga selaras dengan *Work Meaning Theory* yang menjelaskan bahwa kebermaknaan kerja merupakan salah satu mekanisme penting yang menghubungkan kondisi organisasi dengan kesejahteraan individu. Teori ini menegaskan bahwa ketika seseorang mampu menemukan makna, tujuan, dan nilai dalam pekerjaannya, maka ia akan memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi, merasa lebih terhubung dengan pekerjaannya, serta mengalami tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Dalam penelitian ini, spiritual leadership berperan sebagai faktor yang membantu tenaga kesehatan membangun persepsi positif terhadap pekerjaannya sehingga meningkatkan *meaningful work* yang kemudian berdampak pada *psychological wellbeing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bahwa spiritual leadership memiliki kemampuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu melalui penciptaan pengalaman kerja yang bermakna. Penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung et al. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan spiritual mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan karena pemimpin berhasil menumbuhkan rasa

tujuan dan makna dalam pekerjaan yang dilakukan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Li et al. (2025) yang menunjukkan bahwa spiritual leadership berkontribusi terhadap peningkatan wellbeing melalui berbagai mekanisme psikologis yang berkembang dalam lingkungan kerja, termasuk terbentuknya persepsi bahwa pekerjaan memiliki nilai dan tujuan yang lebih besar. Hasil penelitian tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa kebermaknaan kerja merupakan salah satu jalur penting yang menjelaskan bagaimana spiritual leadership dapat meningkatkan psychological wellbeing.

Penelitian ini berkaitan dengan Al-Qur'an Surat At-taubah Ayat 105 sebagai berikut:

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

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ayat ini menegaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki nilai dan makna di hadapan Allah apabila dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan niat yang baik. Konsep tersebut sejalan dengan teori Meaningful Work, yang menjelaskan bahwa individu akan merasakan kebermaknaan ketika pekerjaan yang dilakukan dianggap bernilai, bermanfaat, dan memiliki tujuan yang lebih besar daripada sekadar memperoleh imbalan material. Dalam konteks tenaga kesehatan, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai profesi, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian dan pelayanan kemanusiaan yang bernilai ibadah, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kesejahteraan psikologis.

4.6.7 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Meaningful Work* mampu memediasi pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological*

Wellbeing tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang. Temuan ini dibuktikan melalui nilai koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,271, nilai T-Statistics sebesar $5,151 > 1,96$, dan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Emotional Intelligence* yang dimiliki tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula tingkat *Meaningful Work* yang mereka rasakan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan *Psychological Wellbeing*. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work* pada tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya berperan secara langsung dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis, tetapi juga membantu individu menemukan makna yang lebih mendalam dalam pekerjaannya. Dalam konteks pelayanan kesehatan, tenaga kesehatan setiap hari berhadapan dengan berbagai kondisi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, seperti memberikan perawatan kepada pasien, menghadapi kondisi darurat, hingga mendampingi pasien dan keluarga dalam situasi yang sulit. Individu yang memiliki kemampuan memahami dan mengelola emosi dengan baik cenderung lebih mampu melihat tantangan pekerjaan sebagai bagian dari kontribusi yang bernilai bagi kehidupan orang lain. Kondisi tersebut membuat pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai kewajiban profesional, tetapi juga sebagai aktivitas yang memiliki tujuan dan makna yang penting.

Temuan ini sejalan dengan teori *Emotional Intelligence* yang dikemukakan oleh Mayer dan Salovey (2004), yang menjelaskan bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi mampu memahami emosi diri maupun orang lain, mengelola respons emosional secara efektif, serta membangun hubungan interpersonal yang positif. Kemampuan tersebut membantu individu mengembangkan perspektif yang lebih positif

terhadap pekerjaan yang dijalani. Ketika seseorang mampu mengelola tekanan emosional dan memahami nilai dari interaksi yang dilakukan dalam pekerjaannya, maka akan muncul perasaan bahwa pekerjaan tersebut memberikan kontribusi yang berarti bagi dirinya maupun bagi orang lain. Perasaan inilah yang kemudian membentuk *Meaningful Work*.

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui *Work Meaning Theory* yang menekankan bahwa individu akan memperoleh tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi ketika mereka mampu menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan yang dilakukan. Menurut teori ini, kebermaknaan kerja menjadi mekanisme psikologis yang menghubungkan karakteristik individu dengan berbagai hasil positif, termasuk kesejahteraan psikologis. Dalam penelitian ini, *Emotional Intelligence* berperan sebagai sumber daya personal yang membantu tenaga kesehatan memahami pengalaman kerja secara lebih positif, sedangkan *Meaningful Work* menjadi sarana yang menerjemahkan kemampuan tersebut ke dalam perasaan memiliki tujuan, kontribusi, dan nilai dalam pekerjaan. Oleh karena itu, tenaga kesehatan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mudah menemukan makna dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan *Psychological Wellbeing*.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Safitri dan Anisah (2022) yang menemukan bahwa *Emotional Intelligence* berkontribusi terhadap peningkatan *Psychological Wellbeing* karena membantu individu mengelola berbagai tuntutan kehidupan dan pekerjaan secara lebih efektif. Selain itu, penelitian Larguinho et al. (2025) menjelaskan bahwa individu dengan tingkat *Emotional Intelligence* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam membangun makna dari pengalaman hidup dan pekerjaan yang dijalani, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan psikologis. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Malinauskas dan Malinauskiene (2020) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan

berbagai aspek kesejahteraan psikologis, terutama melalui kemampuan individu dalam membangun hubungan sosial yang sehat dan mengelola stres secara adaptif.

Penelitian ini berkaitan dengan Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd Ayat 28 sebagai berikut:

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: “(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenteram.”

Ayat ini menjelaskan bahwa ketenangan hati merupakan salah satu bentuk kesejahteraan yang dapat diperoleh melalui kedekatan spiritual kepada Allah. Konsep tersebut memiliki keterkaitan dengan *Psychological Wellbeing* yang menurut Ryff mencakup kondisi individu yang mampu menerima diri, memiliki tujuan hidup, menjalin hubungan positif, serta mencapai keseimbangan psikologis. Dalam perspektif Islam, kesejahteraan psikologis tidak hanya berasal dari faktor material atau sosial, tetapi juga dari ketenangan batin yang diperoleh melalui keimanan dan hubungan spiritual yang baik dengan Allah SWT.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological Wellbeing* melalui *Meaningful Work* pada Tenaga Kesehatan RSI Aisyiyah Malang”, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Wellbeing* tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan spiritual yang ditunjukkan melalui visi yang jelas, harapan dan keyakinan (*hope/faith*), serta kepedulian terhadap bawahan (*altruistic love*), maka semakin tinggi tingkat *Psychological Wellbeing* yang dirasakan oleh tenaga kesehatan. Kepemimpinan spiritual mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan rasa nyaman, serta membantu tenaga kesehatan mempertahankan kondisi psikologis yang positif dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan.
2. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Wellbeing* tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan tenaga kesehatan dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri maupun orang lain, maka semakin tinggi pula tingkat *Psychological Wellbeing* yang dimiliki. Kemampuan tersebut membantu tenaga kesehatan menghadapi tekanan kerja, membangun hubungan interpersonal yang positif, serta menjaga keseimbangan psikologis di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi.
3. *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Meaningful Work*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *Spiritual Leadership* yang dirasakan tenaga kesehatan,

maka semakin tinggi pula tingkat Meaningful Work yang dirasakan. Kepemimpinan yang memberikan visi, harapan, keyakinan, serta kepedulian membantu tenaga kesehatan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, memiliki tujuan, dan memberikan manfaat bagi pasien maupun orang lain.

4. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Meaningful Work* Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan tenaga kesehatan dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri maupun orang lain, maka semakin tinggi pula tingkat Meaningful Work yang dirasakan. Kemampuan tersebut membantu tenaga kesehatan menghadapi berbagai tuntutan emosional dalam pekerjaan, membangun hubungan interpersonal yang baik, serta memahami nilai dan manfaat dari pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan dipandang lebih bermakna.
5. *Meaningful Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Wellbeing* Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kebermaknaan kerja yang dirasakan tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula tingkat Psychological Wellbeing yang dimiliki. Ketika tenaga kesehatan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, memiliki tujuan, dan memberikan manfaat bagi pasien maupun orang lain, mereka cenderung memiliki rasa tujuan, kepuasan batin, serta pandangan yang lebih positif terhadap pekerjaan sehingga mendukung kesejahteraan psikologis dalam menjalankan tuntutan pekerjaan.
6. *Meaningful Work* mampu memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Psychological Wellbeing* tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak hanya meningkatkan kesejahteraan psikologis secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kebermaknaan kerja yang dirasakan tenaga kesehatan. Ketika pemimpin mampu menanamkan nilai-nilai spiritual, memberikan tujuan yang jelas, dan menciptakan lingkungan

kerja yang penuh kepedulian, tenaga kesehatan akan lebih mudah memandang pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian dan pelayanan yang bernilai. Perasaan bahwa pekerjaan memiliki tujuan dan makna yang penting tersebut kemudian berkontribusi pada peningkatan *Psychological Wellbeing*.

7. *Meaningful Work* mampu memediasi pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological Wellbeing* tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang. Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Kemampuan mengelola emosi membantu individu memandang berbagai tantangan pekerjaan sebagai bagian dari kontribusi yang bernilai bagi orang lain. Ketika pekerjaan dirasakan memiliki makna yang tinggi, maka akan muncul perasaan bangga, kepuasan batin, serta tujuan hidup yang lebih jelas yang pada akhirnya meningkatkan *Psychological Wellbeing*. Dengan demikian, *Meaningful Work* menjadi mekanisme penting yang memperkuat hubungan antara *Emotional Intelligence* dan *Psychological Wellbeing*.

5.2. Saran.

1. Saran bagi RSI Aisyiyah Malang.

Berdasarkan hasil penelitian, *Spiritual Leadership*, *Emotional Intelligence*, dan *Meaningful Work* terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan *Psychological Wellbeing* tenaga kesehatan. Oleh karena itu, RSI Aisyiyah Malang disarankan untuk terus memperkuat praktik kepemimpinan spiritual melalui pemberian visi kerja yang jelas, keteladanan dalam perilaku, serta peningkatan kepedulian dan dukungan kepada tenaga kesehatan. Pemimpin di setiap unit kerja perlu membangun komunikasi yang terbuka dan memberikan apresiasi terhadap kontribusi tenaga kesehatan sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih suportif dan bermakna.

Selain itu, rumah sakit juga disarankan untuk mengembangkan program-program yang mendukung peningkatan Emotional Intelligence tenaga kesehatan, seperti pelatihan pengelolaan emosi, manajemen stres, komunikasi interpersonal, dan penguatan empati dalam pelayanan kesehatan. Program tersebut penting untuk membantu tenaga kesehatan menghadapi tekanan kerja yang tinggi serta menjaga keseimbangan emosional dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Meaningful Work* menjadi mekanisme penting dalam meningkatkan *Psychological Wellbeing*. Oleh karena itu, RSI Aisyiyah Malang perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan kebermaknaan kerja melalui penguatan nilai-nilai pelayanan, kemanusiaan, dan pengabdian. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan memberikan pemahaman mengenai dampak positif pekerjaan tenaga kesehatan terhadap kehidupan pasien, memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada nilai-nilai Islami, serta memberikan kesempatan bagi tenaga kesehatan untuk mengembangkan potensi dan kontribusinya dalam organisasi. Dengan demikian, tenaga kesehatan akan lebih mudah menemukan makna dalam pekerjaannya sehingga kesejahteraan psikologis mereka dapat terus meningkat.

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini difokuskan pada hubungan antara *Spiritual Leadership*, *Emotional Intelligence*, *Meaningful Work*, dan *Psychological Wellbeing* pada tenaga kesehatan RSI Aisyiyah Malang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang mengukur persepsi responden, sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada jawaban subjektif masing-masing responden. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada satu rumah sakit dengan karakteristik organisasi tertentu, sehingga hasil penelitian memiliki

keterbatasan dalam hal generalisasi pada sektor kesehatan lain maupun organisasi dengan karakteristik yang berbeda.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan responden dari berbagai rumah sakit, baik rumah sakit pemerintah maupun swasta, sehingga hasil penelitian dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Psychological Wellbeing*, seperti *work-life balance*, *burnout*, *perceived organizational support*, *job satisfaction*, *work engagement*, *resiliensi*, maupun *organizational commitment*.

Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi atau moderasi lainnya untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme yang memengaruhi *Psychological Wellbeing* tenaga kesehatan. Peneliti juga dapat menggunakan pendekatan *mixed methods* dengan menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif sehingga dapat menggali pengalaman tenaga kesehatan secara lebih komprehensif. Dengan demikian, penelitian di masa mendatang diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih luas dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi *Psychological Wellbeing* pada sektor pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albustomi, A. Y., & Baharun, H. (N.D.). *The Significance Of Spiritual Leadership In Redefining The Culture Of Sustainable Quality: The Process Of Internalizing Values*. <https://journal.staimun.ac.id/index.php/time/index>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious Work In The 21st Century: A Psychological Perspective. *Journal Of Vocational Behavior*, 126. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>
- Anak Agung, D. W., Dwijendra, I. N. T. S., & Anggarani, N. K. A. P. (2023). Wellbeing: As A Mediator Of The Influence Of Spiritual Leadership On Employee Creativity. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 10(1), 18–24. <https://doi.org/10.22225/jj.10.1.2023.18-24>
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A Review Of The Empirical Literature On Meaningful Work: Progress And Research Agenda. In *Human Resource Development Review* (Vol. 18, Issue 1, Pp. 83–113). Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Candrawati, S. A. K., Sriani, N. K. A., Subhaktiyasa, P. G., Andini, N. K. S., Putri, N. L. N. D. D., Citrawati, N. K., & Andriany, M. (2024). Spiritual Leadership Enhances Caring Behaviour: The Mediating Role Of Calling. *Nurse Media Journal Of Nursing*, 14(2), 185–198. <https://doi.org/10.14710/nmjn.v14i2.58964>
- Chen, C. Y., & Li, C. I. (2013). Assessing The Spiritual Leadership Effectiveness: The Contribution Of Follower's Self-Concept And Preliminary Tests For Moderation Of Culture And Managerial Position. *Leadership Quarterly*, 24(1), 240–255. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.11.004>
- De Hert, S. (2020). Burnout In Healthcare Workers: Prevalence, Impact And Preventative Strategies. In *Local And Regional Anesthesia* (Vol. 13, Pp. 171–183). Dove Medical Press Ltd. <https://doi.org/10.2147/lra.s240564>
- Ekowati, V. M. (2022). Workplace Spirituality As Mediator The Influence Of Leadership Style On Employee Performance. *Management And Economics Journal (Mec-J)*, 6(1), 55–66. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v6i1.15628>
- Febriani, U., Rahmi, T., Shasra, S. F., Fadhilah, I., Psikologi, D., Psikologi, F., & Kesehatan, D. (2025). Perceived Organization Support, Meaningful Work, Dan Employee Well-Being Sebagai Mediator Pada Karyawan Bank. *Jurnal Psikologi*, 21(1). <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.28213>
- Fry, L. W. (2003a). Toward A Theory Of Spiritual Leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L. W. (2003b). Toward A Theory Of Spiritual Leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005a). Spiritual Leadership And Army Transformation: Theory, Measurement, And Establishing A Baseline. *Leadership Quarterly*, 16(5), 835–862. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.012>
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005b). Spiritual Leadership And Army Transformation: Theory, Measurement, And Establishing A Baseline.

- Leadership Quarterly*, 16(5), 835–862.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.012>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23* (8, Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1998). *Consortium For Research On Emotional Intelligence In Organizations Ei And Performance I (Wwww.Eiconsortium.Org) An Ei-Based Theory Of Performance*. Wwww.Eiconsortium.Org
- Hardisman. (2021). *Analisis Partial Last Square Structural Equation Modelling (Pls-Sem): Langkah Praktis Smartpls 3.3 Dengan Penerapan Pada Penelitian Kesehatan*. Bintang Pustaka Madani.
- Heri Wibowo, A. B. Y. S. R. E. (2024). *Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Perilaku Caring Pada Perawat Di Puskesmas Subik Kabupaten Lampung Utara*.
- Immaduddin, N. A. (2022). *Sejarah Dan Kiprah Rsi Aisyiyah Malang*. Rsiaisyiyah Malang.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep Dan Aplikasi Structural Equation Modelling (Sem) Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Unit Penerbit Dan Percetakan Stim Ykpn.
- John D. Mayer, P. S. D. R. C. (2004). *Emotional Intelligence: Theory, Findings, And Implications*.
- Karadas, G., Hassanie, S., Altun, Ö., Ozturk, A., Şesen, H., & Vatankhah, S. (2025). Meaningful Work, Psychological Well-Being, Thriving At Work And Patient Aggression: Testing A Moderated-Mediation Model. *Cogent Business And Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2571432>
- Karimi, L., Leggat, S. G., Bartram, T., Afshari, L., Sarkeshik, S., & Verulava, T. (2021). Emotional Intelligence: Predictor Of Employees' Wellbeing, Quality Of Patient Care, And Psychological Empowerment. *Bmc Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00593-8>
- Kezia, B., & Widiartha, P. (2021). *Psychological Well-Being Dan Kepuasan Kerja Tenaga Pendukung Akademik Universitas Di Jakarta Barat* (Vol. 20, Issue 2).
- Lady Galatia Lopian. (2025). Transformasi Kompetensi Internal Perawat : Peran Spiritualitas Dalam Mengurangi Burnout Melalui Self Leadership Dan Kecerdasan Emosional. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Kesehatan*, 4(2), 81–89. <https://doi.org/10.55606/Jurrikes.V4i2.5250>
- Larguinho, M., Leal, S., & Lopes, R. (2025). The Impact Of Emotional Intelligence On The Psychological Well-Being Of Young Graduates In Portugal. *Psychology International*, 7(2), 29. <https://doi.org/10.3390/psycholint7020029>
- Li, J., Jiang, N., Li, S., Peng, X., Li, M., Zhang, W., Kong, L. K., & Ju, S. Y. (2025). Spiritual Leadership And Teacher Well-Being In Primary And Secondary Schools: The Mediating Role Of Teachers' Trust In Leaders And Organizational Justice. *Bmc Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03039-7>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering Meaningful Work In Organizations: A Multi-Level Review And

- Integration. *Journal Of Vocational Behavior*, 110, 374–389.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Malayil, C., Krishnan, G., Sharma, T., Shetty, S. B., Pai, K., & Gangadhara, V. K. (2024). Emotional Intelligence, Job Satisfaction And Psychological Well-Being Among Nurses In A Tertiary Care Hospital. *Indian Journal Of Community Health*, 36(5), 737–740.
<https://doi.org/10.47203/ijch.2024.V36i05.017>
- Malinauskas, R., & Malinauskiene, V. (2020). The Relationship Between Emotional Intelligence And Psychological Well-Being Among Male University Students: The Mediating Role Of Perceived Social Support And Perceived Stress. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph17051605>
- Merdiaty, N. (2024). Person-Job Fit On Work Engagement With Meaningful Work As Mediator. *International Journal Of Research In Business And Social Science* (2147-4478), 13(1), 134–145.
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.V13i1.3146>
- Mubarok, A. Z. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Instrinsik Dan Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening*.
- Ni'matuzahroh, Ningrum, V., Widayat, Dyah Artaria, M., & Suen, M. W. (2021). The Covid-19 Pandemic And Healthcare Workers Psychological Well-Being: A Cross-Sectional Survey In Indonesia. *Nursing Open*, 8(6), 3212–3221.
<https://doi.org/10.1002/nop2.1034>
- Nurhalisa, E., & Surya Global Yogyakarta Jlingroad Selatan Blado, Sti. (N.D.). *Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kelelahan Kronis Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Wonosari*.
- Pace, F., Sciotto, G., & Russo, L. (2022). Meaningful Work, Pleasure In Working, And The Moderating Effects Of Deep Acting And Covid-19 On Nurses' Work. *Nursing Forum*, 57(6), 1258–1266.
<https://doi.org/10.1111/nuf.12787>
- Peter Salovey, J. D. M. (1997). *Emotional-Intelligence*.
- Prihandhani, I. S., & Hakim, N. R. (2021). Kecerdasan Emosional Perawat Terhadap Komunikasi Interpersonal Dengan Pasien. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 4(2), 442–449. <https://doi.org/10.31539/jks.V4i2.1873>
- Qamar, T., Mariamdarani Chethiyar, S. D., & Equatora, M. A. (2022). Perceived Stress, Emotional Intelligence And Psychological Wellbeing Of Mental Health Professionals Puring Covid-19 In Pakistan. *Journal Of Advanced Guidance And Counseling*, 3(1), 14–31.
<https://doi.org/10.21580/jagc.2022.3.1.9320>
- Rahim Kamil, A., Cahaya Lianda, I., Yanti Silaban, N., & Wulansari, N. (2023). Identifikasi Burnout Syndrome Perawat Di Lingkungan Aliansi Rs Islam Jakarta. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 9(2).
<http://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/jurnalkeperawatan>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On The Meaning Of Work: A Theoretical Integration And Review. In *Research In Organizational*

- Behavior* (Vol. 30, Issue C, Pp. 91–127).
<https://doi.org/10.1016/J.Riob.2010.09.001>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being. In *Journal Of Personality And Social Psychology* (Vol. 57, Issue 6).
- Safitri, C. M. T., & Anisah, L. (2022). Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional Dan Worklife Balance Pada Tenaga Kesehatan Wanita Yang Menjalani Peran Ganda. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(1).
<https://doi.org/10.24176/Jpp.V5i1.8587>
- Shahini, M., Telaku, N., Sopjani, I., Kamberi, M., Fetahu, D., & Murtezaj, D. (2023). Emotional Intelligence As A Protective Factor Against Mental Health Problems Of Health Workers. *Population Medicine*, 5(December).
<https://doi.org/10.18332/Popmed/176215>
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 293–309. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.604>
- Sitanggang, K. D., Lubis, A. N., & Wahyuni, E. (N.D.). *Kecerdasan Emosional Berhubungan Dengan Manajemen Konflik Perawat*.
<http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work And Meaning Inventory (Wami). In *Journal Of Career Assessment* (Vol. 20, Issue 3, Pp. 322–337). Sage Publications Inc.
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Sudianto, S., Nugraha, A. P., Mulyadi, M., & Fadlililah, A. H. (2025). The Effects Of Spiritual Leadership And Transformational Leadership On Happiness At Work In The Digital 4.0 Era. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(3).
<https://doi.org/10.25124/Jmi.V24i3.6394>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeda.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, Cv.
- Supriyanto, A. S. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uin Press.
- Supriyanto, & Machfudz. (2010). *(No Title Provided)*. Uin Maliki Press.
- Supriyanto, & Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uin Maliki Press.
- Triharjanti, D., & Tjahjono, H. K. (2023). The Influence Of Spiritual Leadership On Work Engagement. *Asian Journal Of Islamic Management (Ajim)*, 2023(2), 107–116. <https://doi.org/10.20885/Ajim>
- Udahemuka, F., Walumbwa, F., & Ngoye, B. (2023). *Spiritual Leadership And Meaningful Work: The Roles Of Intrinsic Motivation And Gender*.
- Wang, Y., Wang, X., Gao, L., Ge, Y., Xue, M., & Ji, Y. (2025). Nurses' Work Value Patterns And Their Relationship With Burnout: A Cross-Sectional Study Based On Latent Profile Analysis. *Bmc Nursing*, 24(1).
<https://doi.org/10.1186/S12912-025-02806-6>

- Widodo, S. (2021). *Spiritual Leadership, Workplace Spirituality And Their Effects On Meaningful Work: Self-Transcendence As Mediator Role*.
- Wijayanti, A. W., Faris Insani, S., Saputri, A. O., & Wibowo, T. J. (2024). *Spiritual Leadership Dan Komitmen Organisasional: Peran Mediasi Workplace Spirituality*. [Http://Jurnal.Um-Palembang.Ac.Id/Motivasi](http://Jurnal.Um-Palembang.Ac.Id/Motivasi)
- Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2020). How Spiritual Leadership Boosts Nurses' Work Engagement: The Mediating Roles Of Calling And Psychological Capital. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(17), 1–13. [Https://Doi.Org/10.3390/Ijerph17176364](https://doi.org/10.3390/Ijerph17176364)
- Yuliatun, I., & Karyani, U. (2022). Improving The Psychological Well-Being Of Nurses Through Islamic Positive Psychology Training. *Psikohumaniora*, 7(1), 91–102. [Https://Doi.Org/10.21580/Pjpp.V7i1.10792](https://doi.org/10.21580/Pjpp.V7i1.10792)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELLBEING* YANG DIMEDIASI *OLEH MEANINGFUL WORK* (Studi Pada RSI AISYIYAH MALANG)

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Perkenalkan, saya Thoriq Abdillah, mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir dengan judul: "Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence terhadap Psychological Wellbeing Tenaga Kesehatan dengan Meaningful Work sebagai Variabel Mediasi (Studi pada RSI Aisyiyah Malang)".

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana peran kepemimpinan, kemampuan mengelola emosi, serta pemaknaan kerja dalam memengaruhi kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan

Penelitian ini tidak akan menimbulkan dampak negatif bagi Bapak/Ibu. Seluruh pertanyaan bersifat umum dan hanya berkaitan dengan pengalaman kerja serta persepsi Bapak/Ibu di lingkungan rumah sakit. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam membantu penelitian ini. Partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan kualitas lingkungan kerja di rumah sakit.

Salam hormat,

Thoriq Abdillah
Peneliti

I. IDENTITAS RESPONDEN.

1. Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
2. Usia :
3. Lama Bekerja :
4. Status Kepegawaian :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan Anda memberikan tanda centang (✓) pada kota jawaban yang Anda pilih. Jawaban yang Anda pilih akan menunjukkan seberapa tingkat persetujuan Anda terhadap jawaban tersebut. Dengan rincian berikut :

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. Spiritual leadership

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memahami arah dan tujuan kerja yang ditekankan oleh pimpinan.					
2.	Pimpinan memberikan gambaran masa depan organisasi yang jelas.					
3.	Pimpinan menumbuhkan keyakinan bahwa tujuan kerja dapat dicapai.					
4.	Pimpinan mendorong saya untuk tetap optimis dalam bekerja.					
5.	Pimpinan memperlakukan karyawan dengan empati dan kepedulian.					
6.	Pimpinan menciptakan suasana kerja yang penuh saling menghargai.					

B. Emotional Intelligence

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS

1.	Saya mampu mengenali emosi yang sedang saya rasakan					
2.	Saya memahami bagaimana emosi saya memengaruhi perilaku kerja saya					
3.	Saya dapat mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan.					
4.	Saya mampu berpikir jernih ketika menghadapi situasi sulit.					
5.	Saya tetap bersemangat meskipun menghadapi tantangan di tempat kerja					
6.	Saya berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas.					
7.	Saya dapat memahami perasaan pasien tanpa mereka mengatakannya.					
8.	Saya peka terhadap kondisi emosional rekan kerja					
9.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim.					
10.	Saya mampu menyelesaikan konflik secara konstruktif					

C. Meaningful Work

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan saya memiliki arti penting bagi diri saya.					
2.	Pekerjaan saya membuat saya merasa berguna					
3.	Pekerjaan saya membantu saya memahami tujuan hidup.					
4.	Pekerjaan saya membuat saya berkembang secara pribadi					
5.	Pekerjaan saya bermanfaat bagi orang lain					
6.	Saya merasa pekerjaan saya memberi kontribusi positif bagi masyarakat.					

D. Psychological Wellbeing

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menerima kelebihan dan kekurangan diri saya.					
2.	Saya merasa positif terhadap diri saya sendiri.					
3.	Saya dapat membangun hubungan yang hangat dengan orang lain.					
4.	Saya memiliki hubungan yang saling mendukung dengan rekan kerja.					
5.	Saya mampu menentukan keputusan dalam pekerjaan saya sendiri					
6.	Saya tidak mudah terpengaruh tekanan sosial dalam bekerja					
7.	Saya mampu mengelola tuntutan pekerjaan dengan baik.					
8.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja.					
9.	Saya memiliki tujuan hidup yang jelas					
10.	Pekerjaan saya mendukung pencapaian tujuan hidup saya.					
11.	Saya merasa terus berkembang sebagai pribadi.					
12.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan dan pengetahuan saya.					

Lampiran 2: Data Respoden

a. Spiritual leadership

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
2	5	2	5	2	2
4	5	4	5	5	4
5	4	5	5	5	5
5	2	2	2	2	2
5	2	3	2	5	4
5	5	5	5	5	5
1	1	1	2	1	1
2	4	5	4	2	5
5	5	5	5	5	5
5	2	2	3	2	5
5	4	5	5	4	5
3	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
2	5	5	2	4	5
4	5	4	3	5	2
5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5
4	4	5	5	4	2
5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5
2	3	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	2	4	5	2	5
5	5	5	2	4	4
4	5	4	5	4	5
2	2	3	2	2	2
5	4	5	2	3	4
5	2	2	5	2	5
5	2	5	2	5	4
1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	1
5	3	4	3	5	2
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5
4	5	5	4	4	4

4	5	2	2	4	2
4	4	4	5	5	4
2	3	5	4	5	5
1	5	2	2	1	2
4	5	3	4	4	5
4	5	4	4	4	5
5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	4	3	5	4	5
5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5
5	2	2	2	2	2
5	2	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4
4	4	5	3	4	4
5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	1	4
5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4
2	5	2	2	3	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5
5	4	3	5	4	5
4	3	2	5	5	4
3	3	2	3	4	2
4	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	5
4	2	5	5	3	5
5	5	5	4	5	5
2	2	2	2	2	5
2	2	2	2	2	1
4	5	5	5	5	4
4	3	2	3	4	4
4	4	5	4	4	4
2	2	5	5	2	4
2	2	2	1	1	5

5	5	5	5	5	5
4	2	5	5	4	2
5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	5
2	4	2	2	4	4
2	2	5	3	4	4
2	3	2	4	3	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5
2	4	3	2	2	3
5	5	4	5	3	4
5	5	5	5	5	5
2	5	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5
5	2	3	2	2	2
1	2	2	2	3	2
5	5	5	5	5	4
4	5	5	4	4	5
5	5	5	4	4	5
1	1	2	2	2	1
4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	5
5	4	2	4	4	5
4	4	3	4	4	5
1	2	2	2	2	2
4	4	4	5	5	5
4	2	4	2	1	3
4	4	2	3	4	4
4	5	5	4	5	5
4	3	5	4	5	3
4	5	5	5	5	4
5	5	4	5	4	5
5	5	4	5	5	4
2	3	5	2	2	2
4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	4	5
2	2	2	1	1	2
4	4	5	4	3	3
4	4	3	5	4	2

4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5
4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	5	4
4	5	4	3	4	5
2	5	2	4	2	1
2	2	2	5	4	5
5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4

b. Emotional Intelligence

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
5	5	5	4	2	4	4	5	5	2
4	4	2	4	5	5	3	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
2	5	4	5	2	2	2	2	3	2
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
1	2	2	2	2	2	5	2	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	2	5	5	5	4	4	4	5
2	5	5	4	3	2	2	4	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	4	3	5	4	3	4	2
2	5	3	4	5	5	3	3	5	2
5	4	5	4	3	5	4	5	4	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
2	4	2	2	2	5	4	2	2	2
5	2	5	4	3	2	5	3	5	4
5	4	5	4	5	4	4	4	5	3
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
2	5	2	5	4	2	2	3	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	2	2	2	4	2	2	2
5	2	5	3	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5

2	5	5	2	4	4	2	4	2	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	2	5	3	5	2	3	3
4	2	5	4	3	5	4	3	4	5
2	1	2	1	2	2	2	2	1	2
3	5	4	5	5	4	4	5	4	5
5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
4	4	2	5	5	5	2	2	2	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
3	4	3	5	4	3	5	2	4	4
5	2	5	5	5	2	5	2	4	4
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	3	5	4	1	2	5	5	4	5
2	4	2	3	4	5	5	4	4	5
5	5	2	5	4	3	5	5	4	5
3	5	4	5	4	5	5	4	5	4
5	5	4	2	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	2	3	4	5	5	5	4
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
2	2	1	2	2	4	1	5	3	5
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
2	2	3	3	5	2	2	2	2	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
4	4	5	3	5	4	4	5	5	4
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
5	4	2	5	4	4	4	5	5	4
2	2	4	1	4	4	3	2	3	2
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	2	4	3	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5

4	4	5	5	4	5	5	4	5	4
3	4	5	4	5	5	4	4	5	4
2	2	5	4	5	2	3	5	2	5
5	5	5	4	5	4	5	2	3	4
2	4	2	5	2	5	5	4	4	4
5	4	2	2	2	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	3	4	5
5	2	2	5	5	2	5	4	3	5
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3
5	1	4	2	2	2	1	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	4	3	4	5	5	4	5
2	2	1	3	2	2	1	2	2	5
2	5	2	3	2	4	5	5	3	2
2	2	5	5	4	4	4	5	2	2
5	5	5	5	5	4	5	3	5	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
2	5	5	4	2	5	3	5	4	4
2	2	4	2	2	2	3	5	2	5
3	4	2	2	2	2	2	2	2	4
3	3	2	3	3	5	4	5	4	5
5	4	5	5	2	4	5	5	3	4
5	5	5	2	3	2	4	1	2	5
4	4	5	4	3	5	4	3	4	5
2	2	4	2	2	3	4	5	5	5
5	5	3	5	5	4	5	5	5	4
4	5	5	4	5	2	5	5	3	5
5	2	3	5	5	4	5	5	4	4
4	3	3	2	4	4	3	5	4	4
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	3	2
5	5	5	3	4	5	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
3	4	5	3	5	2	2	4	5	4
4	4	5	2	4	5	4	4	5	2
5	4	4	3	4	4	5	5	5	4
4	5	4	5	5	2	2	5	4	5

5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
2	2	5	5	5	3	2	4	1	2
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	5	4	4	3	4
3	2	5	5	2	4	2	2	2	2
4	2	5	5	5	2	5	4	4	2
4	5	3	5	2	5	3	4	4	4
5	5	3	4	5	3	5	5	3	5
4	3	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	2	5	4	5
4	5	5	5	4	5	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	4	4	5	3
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	2	5	2	5	3	5	5
5	2	4	4	4	5	5	5	4	3
4	5	4	5	5	3	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5

c. Meaningful Work

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
1	5	4	2	2	2
5	4	5	2	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	2	1	2	5
2	1	2	4	2	4
5	5	4	5	4	4
2	5	2	4	2	2
3	4	2	5	4	5
4	5	5	5	5	5
2	2	2	3	5	5
3	2	4	2	2	4
4	5	3	4	2	2
5	5	5	5	5	5
3	5	2	1	4	2
3	4	3	5	4	5

3	4	2	5	4	5
4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	2	5	3	5	2
4	5	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	2	5
5	5	5	4	5	5
1	2	2	2	2	2
4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5
2	2	5	4	3	5
5	5	5	5	5	4
5	3	5	5	5	4
4	5	5	4	5	5
2	1	1	2	1	1
2	2	1	2	1	1
4	5	5	5	4	4
5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5
5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5
4	2	4	4	2	3
5	2	2	2	2	5
5	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4
4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5
1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	1	2
5	5	4	5	5	5
2	2	2	2	2	2
5	5	4	5	4	4
4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4

5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
2	1	1	2	2	2
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4
2	4	2	5	4	2
5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	5	4
4	5	2	2	3	5
4	4	4	5	5	5
5	4	2	2	4	2
4	4	5	5	5	5
4	5	2	5	2	4
1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	3
4	5	4	4	3	4
1	2	2	2	2	5
3	5	5	4	4	3
5	5	5	5	5	5
5	4	3	5	5	4
4	5	5	5	5	4
4	5	4	4	5	5
4	2	2	2	3	2
2	4	2	2	1	4
2	5	2	2	2	4
5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	5
2	4	5	2	4	4
5	3	5	5	2	3
4	5	5	5	5	5
4	2	4	2	4	2
5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5
4	2	2	2	2	2
5	4	5	5	5	4

5	5	5	4	4	4
4	1	5	2	4	5
1	2	4	2	3	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	2	2
3	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4
4	1	3	4	3	5
5	5	3	5	4	4
1	1	2	5	2	1
5	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	4
1	2	4	1	2	1
1	5	5	2	5	2
5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4
4	4	5	2	5	2
4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	2	5	1	2	2
5	5	3	5	3	4
5	5	5	4	5	3
5	4	3	5	3	5
4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4
3	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	5
4	5	4	3	5	5
3	5	2	5	3	3
2	4	2	4	5	5
4	4	4	4	5	4
4	5	5	5	4	5

d. Psychological Wellbeing

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
2	4	2	3	2	3	5	3	3	5	5	5
2	2	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

4	4	5	3	5	2	5	3	2	2	4	4
4	5	2	5	5	5	4	2	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	2	5	5	5	2	2	4	1	2	4	2
4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	2	3	3	3	5	5	4
2	2	2	5	2	2	2	2	1	1	5	2
4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	2	2	3	2	2	2	5	2	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2
2	2	3	2	4	2	2	3	5	2	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	2	2	3	4	2	3	2	2	2	5
4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	5
2	4	2	3	2	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	5	5	4	5	2	2	5	3	2	3
5	4	4	4	4	3	5	4	2	4	3	3
4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4
5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5
1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4
5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	2
5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5
4	3	5	2	4	4	3	4	4	5	3	2
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	1
5	2	3	5	5	5	2	5	5	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5

4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	2	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	4	3	4	5	4
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1
5	2	2	5	2	2	4	2	4	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	3	2	2	2	5	5	4	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3
5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5
2	2	2	4	2	3	2	2	2	5	2	3
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5
5	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2
2	4	5	4	4	5	5	2	2	3	4	5
3	5	5	3	3	5	2	4	2	3	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	4	5	2	5	5	5	3	4	4	2
2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1
4	1	3	2	2	2	2	2	4	2	5	4

2	2	3	2	4	3	3	4	2	4	5	2
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4
3	5	4	4	3	2	4	3	5	4	2	2
4	3	5	5	5	5	2	4	5	4	2	3
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4
2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
1	2	2	1	3	4	2	1	2	5	2	2
5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	3	4	4	2	4	5	4	3
3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
5	3	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4
2	2	2	1	2	2	2	4	1	2	2	2
4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
2	2	2	5	4	2	2	2	5	4	2	2
2	5	4	2	4	4	5	2	4	2	5	4
5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	2	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	4	5
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4
4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4

5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5
4	4	4	2	5	4	3	2	2	5	4	5
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5

Lampiran 3: Deskripsi Frekuensi

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	persentase
Laki-laki	28	20,7%
Perempuan	107	79,2%
Jumlah	135	100%

b. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah responden	Persentase
20-25	19	14,07%
26-30	58	42,96%
31-35	43	31,85%
>35	15	11,11%
Jumlah	135	100%

c. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah responden	Persentase
1-3 tahun	20	14,81%
4-6 tahun	67	49,63%
>6 tahun	48	35,56%
Jumlah	135	100%

d. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Status Karyawan

Status kerja	Jumlah responden	Persentase
Tetap	117	86,67%
Kontrak	18	13,33%
Jumlah	135	100%

1. Deskripsi Jawaban Responden

a. Distribusi Jawaban Responden Variabel *Spiritual leadership* (X1)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	X1.1	6	21	3	43	62	135	3.99
2	X1.2	3	23	9	32	68	135	4.03
3	X1.3	2	25	9	29	70	135	4.03
4	X1.4	3	23	9	32	68	135	4.03
5	X1.5	6	19	8	43	59	135	3.96
6	X1.6	6	17	5	36	71	135	4.10
Total								4.02

b. Distribusi Jawaban Responden Variabel *Emotional Intelligence* (X2)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	X2.1	4	22	8	34	67	135	4.02
2	X2.2	5	20	5	35	70	135	4.07
3	X2.3	5	19	9	30	72	135	4.07
4	X2.4	5	18	10	37	65	135	4.03
5	X2.5	4	20	12	31	68	135	4.03
6	X2.6	2	24	7	38	64	135	4.02
7	X2.7	5	15	8	34	73	135	4.14
8	X2.8	4	17	9	32	73	135	4.13
9	X2.9	5	15	13	40	62	135	4.03
10	X2.10	3	16	7	36	73	135	4.18
Total								4.07

c. Distribusi Jawaban Responden Variabel *Meaningful Work* (Z)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Z.1	9	14	11	39	62	135	3.97
2	Z.2	7	18	3	31	76	135	4.11
3	Z.3	5	23	9	31	67	135	3.97
4	Z.4	6	23	4	31	71	135	4.02
5	Z.5	6	21	9	30	69	135	4.00
6	Z.6	6	18	6	41	64	135	4.03
Total								4.02

d. Distribusi Jawaban Responden Variabel *Psychological Wellbeing* (Y)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Y.1	5	22	6	33	69	135	4.03
2	Y.2	7	20	7	33	68	135	4.00
3	Y.3	6	21	7	43	58	135	3.93
4	Y.4	8	16	10	30	71	135	4.03
5	Y.5	5	20	14	39	57	135	3.91
6	Y.6	4	22	7	29	73	135	4.07
7	Y.7	4	23	7	38	63	135	3.98
8	Y.8	6	22	7	36	64	135	3.96
9	Y.9	5	22	7	27	74	135	4.05
10	Y.10	6	19	10	32	68	135	4.01
11	Y.11	4	20	5	32	74	135	4.12
12	Y.12	6	20	11	34	64	135	3.96
Total								4.00

Lampiran 4: Hasil Uji Penelitian

HASIL UJI PENELITIAN

1. Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)
 - a. Hasil Uji Validitas Konvergen

item	X1	X2	Y	Z	keterangan
X1.1	0,753				Valid
X1.2	0,775				Valid
X1.3	0,783				Valid
X1.4	0,813				Valid
X1.5	0,838				Valid
X1.6	0,763				Valid
X2.1		0,775			Valid
X2.2		0,746			Valid
X2.4		0,754			Valid
X2.5		0,768			Valid
X2.7		0,765			Valid
X2.9		0,782			Valid
Y1			0,820		Valid
Y10			0,795		Valid
Y11			0,767		Valid
Y12			0,816		Valid
Y2			0,841		Valid
Y3			0,823		Valid
Y4			0,773		Valid
Y5			0,816		Valid
Y6			0,853		Valid
Y7			0,841		Valid
Y8			0,862		Valid
Y9			0,802		Valid
Z1				0,787	Valid
Z2				0,766	Valid
Z3				0,779	Valid
Z4				0,800	Valid
Z5				0,862	Valid
Z6				0,756	Valid

- b. Hasil Uji Validitas Diskriminan

item	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,753	0,359	0,475	0,445
X1.2	0,775	0,418	0,508	0,513

X1.3	0,783	0,268	0,425	0,398
X1.4	0,813	0,357	0,554	0,447
X1.5	0,838	0,468	0,633	0,589
X1.6	0,763	0,316	0,493	0,419
X2.1	0,285	0,775	0,481	0,470
X2.2	0,385	0,746	0,554	0,502
X2.4	0,423	0,754	0,527	0,555
X2.5	0,464	0,768	0,644	0,648
X2.7	0,304	0,765	0,474	0,514
X2.9	0,252	0,782	0,478	0,461
Y1	0,584	0,588	0,820	0,669
Y10	0,502	0,615	0,795	0,672
Y11	0,537	0,598	0,767	0,643
Y12	0,593	0,591	0,816	0,640
Y2	0,528	0,598	0,841	0,720
Y3	0,448	0,523	0,823	0,659
Y4	0,542	0,493	0,773	0,544
Y5	0,521	0,568	0,816	0,695
Y6	0,537	0,537	0,853	0,712
Y7	0,558	0,595	0,841	0,657
Y8	0,567	0,597	0,862	0,726
Y9	0,572	0,523	0,802	0,657
Z1	0,494	0,590	0,626	0,787
Z2	0,440	0,522	0,607	0,766
Z3	0,468	0,441	0,635	0,779
Z4	0,448	0,545	0,632	0,800
Z5	0,558	0,630	0,736	0,862
Z6	0,448	0,565	0,638	0,756

c. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Spiritual leadership (X1)</i>	0,621
<i>Emotional Intelligence (X2)</i>	0,585
<i>Psychological Wellbeing (Y)</i>	0,669
<i>Meaningful Work (Z)</i>	0,628

d. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	keterangan
<i>Spiritual leadership (X1)</i>	0,878	0,907	<i>Reliable</i>

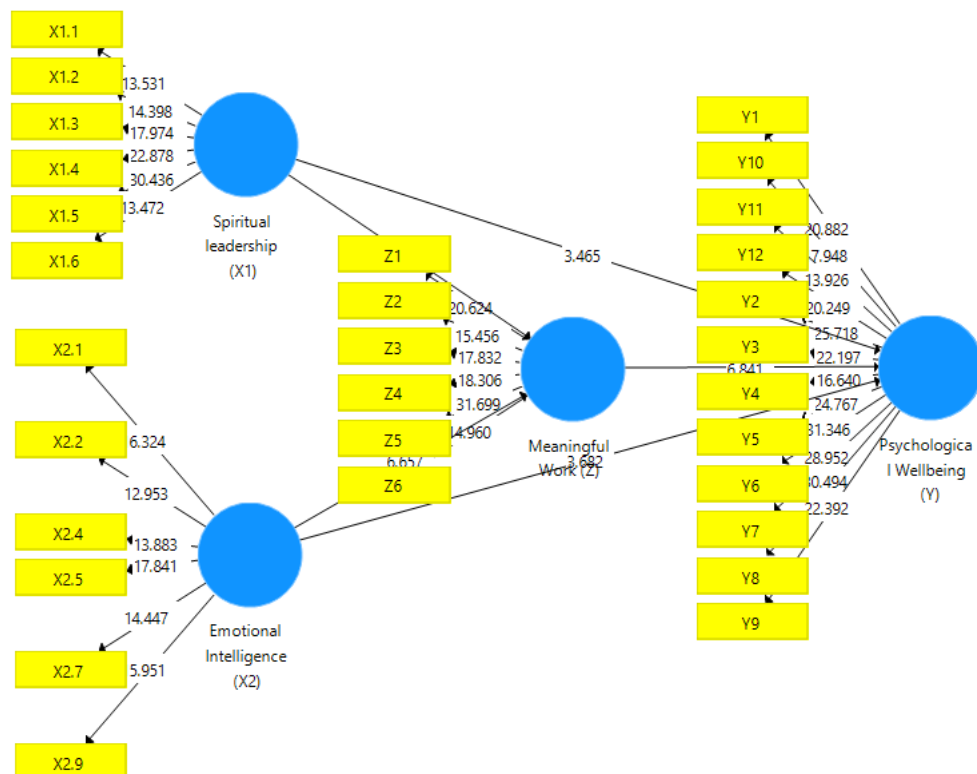
<i>Emotional Intelligence (X2)</i>	0,859	0,894	<i>Reliable</i>
<i>Psychological Wellbeing (Y)</i>	0,955	0,960	<i>Reliable</i>
<i>Meaningful Work (Z)</i>	0,881	0,910	<i>Reliable</i>

2. Analisis Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

a. Hasil R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Psychological Wellbeing (Y)</i>	0,738	0,732
<i>Meaningful Work (Z)</i>	0,582	0,575

b. Hasil Bootstrapping



c. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
<i>Spiritual leadership (X1) - > Psychological Wellbeing (Y)</i>	0,248	0,249	0,071	3,465	0,001

<i>Emotional Intelligence (X2) -> Psychological Wellbeing (Y)</i>	0,225	0,229	0,061	3,682	0,000
<i>Spiritual leadership (X1) -> Meaningful Work (Z)</i>	0,353	0,351	0,080	4,439	0,002
<i>Emotional Intelligence (X2) -> Meaningful Work (Z)</i>	0,530	0,532	0,079	6,705	0,000
<i>Meaningful Work (Z) -> Psychological Wellbeing (Y)</i>	0,511	0,504	0,072	7,088	0,003

Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Spiritual leadership (X1) -> Meaningful Work (Z) -> Psychological Wellbeing (Y)</i>	0,181	0,179	0,053	3,432	0,001
<i>Emotional Intelligence (X2) -> Meaningful Work (Z) -> Psychological Wellbeing (Y)</i>	0,271	0,269	0,053	5,151	0,000

Lampiran 5: Dokumentasi



Lampiran 6: Biodata Penulis

BIODATA PENULIS

Nama : Thoriq Abdillah
Email : membiru24@gmail.com
Tempat/Tanggal Lahir : Indramayu, 24 Desember 2003
Alamat : Dusun Pasirjati RT/017 RW/004 Desa Pusakajaya
Kec. Pusakajaya Kab.Subang

Riwayat Pendidikan Formal

2016-2019 : SMP NU Darul Maarif
2021-2022 : SMA Abdul Wahid Hasyim
2022-sekarang : UIN Maulana Malik Ibrahim

Riwayat Organisasi

2024 : Wakil Ketua HMPS Menejemen
2025 : CO Biro Pengkaderan PMII Rayon Ekonomi "Moch. Hatta"
2025 : WAKA Biro Kajian UKM LKP2M
2025 : CO Kedinasan Dalam Negeri DEMA FE (Fakultas Ekonomi)

Lampiran 7: Jurnal Bimbingan

6/11/26, 10:32 AM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



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 : 220501110180
Nama : Thoriq Abdillah
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc
Judul Skripsi : PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE
TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELLBEING YANG DIMEDIASI OLEH
MEANINGFUL WORK
(Studi Pada RSI AISYIYAH MALANG)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	12 Januari 2025	bimbingan bab III	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	9 Maret 2025	bimbingan judul	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	10 Juli 2025	bimbingan BAB I	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	27 November 2025	bimbingan BAB II	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	5 Desember 2025	bab I, II, dan III final	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
6	4 Maret 2026	Revisi SEMPRO	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	12 April 2026	BAB 4	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	20 Mei 2026	BAB 5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	8 Juni 2026	DRAF SKRIPSI FINAL	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
10	9 Juni 2026	DRAF SKRIPSI FINAL	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 9 Juni 2026

Dosen Pembimbing



Ikhsan Maksum, M.Sc

Lampiran 8: Surat Bebas Plagiarisme

6/11/26, 10:39 AM

Print Bebas Plagiarisme



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 : Zuraidah, M.S.A
NIP : 197612102009122001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Thoriq Abdillah
NIM : 220501110180
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELLBEING YANG DIMEDIASI OLEH MEANINGFUL WORK (Studi Pada RSI AISYIYAH MALANG)**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
18%	11%	5%	15%

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

Malang, 11 Juni 2026

UP2M



Zuraidah, M.S.A