

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesehatan merupakan salah satu perang penting dalam suatu negara, khususnya Indonesia. Hal ini menjadi tolak ukur yang tidak bisa diabaikan dalam mempertimbangkan kemajuan suatu negara. Negara akan dianggap berhasil atau sejahtera apabila kualitas ekonomi, pendidikan dan kesehatannya dianggap baik dan berada di taraf layak atau stabil.¹

Kualitas kesehatan salah satu indikatornya adalah pelayanan kesehatan. Pelayanan ini merupakan aspek krusial dalam menunjang kesejahteraan masyarakat, karena termasuk ke dalam hak asasi manusia untuk memperoleh jaminan kesehatan dengan mutu pelayanan yang memadai.

Berdasarkan data jumlah rumah sakit dan rasio tempat tidur rumah sakit per 1.000 penduduk menurut provinsi tahun 2021–2022, dapat diketahui bahwa provinsi Jawa Barat memiliki 399 rumah sakit yang melayani sekitar 50,6 juta jiwa, jumlah fasilitas kesehatan yang tersedia masih menghadapi tantangan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan 56.232 tempat tidur yang tersedia, rasio tempat tidur rumah sakit hanya mencapai 1,1 per 1.000 penduduk. Rasio ini masih jauh di bawah standar yang direkomendasikan oleh WHO, yaitu 3 tempat tidur per 1.000 penduduk. Rasio ini menunjukkan adanya keterbatasan dalam daya tampung pasien dan kesiapan sistem kesehatan dalam menghadapi lonjakan kebutuhan layanan medis, baik dalam kondisi normal maupun saat terjadi krisis kesehatan. Tingginya jumlah penduduk yang tidak sebanding dengan ketersediaan fasilitas kesehatan dapat berdampak pada akses layanan yang lebih terbatas, peningkatan beban tenaga medis, serta berkurangnya kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis dalam meningkatkan kapasitas layanan kesehatan, baik melalui penambahan rumah sakit, peningkatan jumlah tempat tidur,

¹ Neni Nuraeni et al., “Menciptakan good governance melalui pelayanan kesehatan kepada masyarakat,” *Karimah Tauhid* 3, no. 2 (2024): 2412–23.

maupun penguatan infrastruktur dan tenaga medis guna memastikan pelayanan kesehatan yang lebih merata dan berkualitas bagi masyarakat.

Tantangan yang dijelaskan di atas tentu harus ditingkatkan baik secara kuantitas fasilitas kesehatan maupun kualitas dari fasilitas kesehatan itu sendiri, salah satunya berkaitan dengan tenaga kesehatan.

Sistem kesehatan dituntut untuk mampu menyelenggarakan layanan yang tidak hanya efektif, tetapi juga efisien. Efektivitas pelayanan mencerminkan keberhasilan dalam mencapai tujuan, seperti pemulihan, penyembuhan, atau pengendalian penyakit. Sementara itu, efisiensi mengacu pada pemanfaatan sumber daya, baik tenaga, alat, maupun biaya secara optimal untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Apabila pelayanan diberikan sesuai dengan standar profesi dan kebutuhan pasien secara efektif serta efisien, maka mutu pelayanan pun akan semakin meningkat.

Kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien yang berkualitas tersebut semakin mendesak. Masyarakat semakin menuntut adanya rumah sakit yang tidak hanya mengedepankan kualitas pelayanan medis, tetapi juga memberikan pelayanan yang berlandaskan pada moralitas dan etika yang baik. Hal ini sangat relevan dengan tuntutan zaman yang menginginkan lembaga-lembaga pelayanan kesehatan untuk tidak hanya memberikan perawatan fisik, tetapi juga memperhatikan aspek spiritual dan moral.

Dalam konteks ini, rumah sakit yang berbasis pada *values* Islami memiliki keunggulan tersendiri, karena nilai-nilai agama dapat memberikan arah yang jelas mengenai bagaimana karyawan di dalamnya seharusnya berperilaku dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Namun, meskipun banyak rumah sakit yang berbasis pada nilai-nilai agama, dalam praktiknya, tantangan yang dihadapi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk meningkatkan tenaga kesehatan. Dalam banyak kasus, tenaga kesehatan di rumah sakit belum mencapai hasil yang optimal, meskipun mereka telah bekerja dengan penuh dedikasi.

Masalah utama yang sering dihadapi dalam konteks sumber daya manusia menurut Nadia A. Abdelmegeed Abdelwahed et al. adalah rendahnya motivasi kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang berdampak pada kinerja.² Hasil penelitian ini selaras dengan Rana Rabbad et al. yang menunjukkan demikian.

Di samping itu, Sih Darmi Astuti, Ali Shodikin, dan Maaz Ud-Din menambahkan bahwa kepemimpinan dari suatu perusahaan turut menjadi pertimbangan yang perlu ditinjau dalam kemajuan rumah sakit itu sendiri. Semakin efektif kepemimpinan di suatu perusahaan, semakin efektif pula perusahaan yang dipimpin.

Dalam pengumpulan entitas tersebut, tentu tidak bisa lepas dengan budaya organisasi yang ada. Sih Darmi Astuti, Ali Shodikin, dan Maaz Ud-Din memaparkan juga bila budaya organisasinya tidak mendukung dan kurangnya penghargaan terhadap pekerjaan, sering kali menjadi penghambat dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit.³

Penting untuk diketahui bahwa motivasi kerja karyawan dalam sektor kesehatan sangat penting karena langsung berhubungan dengan kualitas pelayanan yang diterima oleh pasien.⁴ Dalam konteks rumah sakit Islam, selain aspek teknis yang berkaitan dengan keahlian medis, nilai-nilai moral dan spiritual yang mendasari pekerjaan harus menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan yang berbasis

² Nadia A. Abdelmegeed Abdelwahed et al., "Unleashing potential: Islamic leadership's influence on employee performance via Islamic organizational values, organizational culture and work motivation," *International Journal of Law and Management* 67, no. 2 (2024): 165–90, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-01-2024-0019>.

³ Sih Darmi Astuti, Ali Shodikin, dan Maaz Ud-Din, "Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction," *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7, no. 11 (2020): 1059–68, <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1059>.

⁴ Rana Rabbad et al., "The effect of Islamic leadership, organizational culture, motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance," *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478) 13, no. 3 (2024): 205–22, <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i3.3402>.

pada nilai-nilai Islam dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja, baik dalam pelayanan medis maupun dalam hubungan antar sesama rekan kerja.⁵

Kepemimpinan dalam rumah sakit berperan sangat penting dalam mewujudkan budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi. Kepemimpinan islami yang mengutamakan nilai-nilai seperti keadilan, kejujuran, dan amanah, dapat memberikan dampak yang signifikan dalam membentuk karakter karyawan yang profesional dan penuh dedikasi.⁶ Pemimpin yang mengedepankan prinsip-prinsip Islami dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, sehingga tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis dan berdampak positif pada kualitas pelayanan rumah sakit.⁷

Di samping itu, budaya organisasi juga memainkan peran yang sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam rumah sakit berbasis Islam, budaya kerja yang mengedepankan prinsip-prinsip moral seperti saling menghormati, membantu, dan bekerja dengan integritas akan membentuk iklim kerja yang positif. Budaya organisasi Islami ini juga dapat memperkuat semangat kerja karyawan dan meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan rumah sakit.⁸

Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja yang berbasis pada prinsip Islam juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi kerja Islami tidak hanya berfokus pada imbalan duniawi, tetapi juga pada tujuan akhirat, yaitu untuk mendapatkan

⁵ Alwy Aldjufri et al., "the Influence of Islamic Leadership and Organizational Culture on Lecturer Satisfaction and Performance Alkhairaat Palu University," *Revista de Gestao Social e Ambiental* 18, no. 8 (2024), <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n8-087>.

⁶ Azizah Noer Andini dan Lusiana Ulfa Hardinawati, "Pengaruh Islamic Leadership Dan Islamic Organizational Culture Terhadap Employee Performance Dengan Variabel Intervening Job Satisfaction (Bank Syariah Indonesia Kantor Area Jember)," *"e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi"*, 2024, <https://doi.org/10.19184/ejeba.v11i2.51949>.

⁷ Angrian Permana et al., "The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics," *International Journal of Scientific and Technology Research* 8, no. 8 (2019): 1098–1106.

⁸ Mahmoud Motevassel Arani et al., "Identification of Organizational Culture Components Based on Islamic – Iranian Values: A Field Literature Review with Synthesizing Approach," *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine* 13 (2020): 343–77, <https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b&scp=85163209996&origin=inward>.

ridha Allah SWT.⁹ Karyawan yang memiliki motivasi seperti ini cenderung lebih bersemangat dan lebih peduli terhadap kualitas pekerjaan mereka. Dengan menumbuhkan motivasi kerja yang berbasis pada nilai-nilai Islami, diharapkan dapat tercipta karyawan yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki integritas dan etika kerja yang tinggi.¹⁰

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang turut menentukan tingkat kinerja seseorang. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya biasanya menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi serta memiliki loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja.¹¹ Kepuasan kerja dapat tercipta apabila lingkungan kerja yang ada mendukung kebutuhan psikologis dan emosional karyawan, serta memberikan penghargaan atas kerja keras mereka. Pada lingkungan rumah sakit yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam, tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa besar nilai-nilai keagamaan diintegrasikan dalam berbagai aspek pekerjaan, mulai dari interaksi antar pegawai hingga pendekatan pelayanan kepada pasien.

Fakta yang ada menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan Islami, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Meskipun berbagai studi sebelumnya telah membahas pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja, kajian yang secara mendalam mengulas peran budaya organisasi, motivasi kerja, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi masih relatif terbatas. Di samping itu, fokus penelitian dalam sektor layanan kesehatan, terutama di rumah sakit berbasis Islam, juga belum banyak dikaji. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk dilakukan guna mengisi kekosongan kajian yang masih ada dalam ranah tersebut.

⁹ Omar K. Bhatti et al., “Employee motivation an Islamic perspective,” *Humanomics* 32, no. 1 (2016): 33–47, <https://doi.org/10.1108/H-10-2015-0066>.

¹⁰ Alessandro De Carlo et al., “Positive Supervisor Behaviors and Employee Performance: The Serial Mediation of Workplace Spirituality and Work Engagement,” *Frontiers in Psychology* 11 (2020), <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01834>.

¹¹ Paul E Spector, *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*, vol. 3 (Sage publications, 1997).

Rumah Sakit Islam (RSI) Assyifa Sukabumi, sebagai rumah sakit yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam, dihadapkan pada tantangan yang sama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Rumah sakit ini harus mampu mengelola karyawan dengan baik agar kinerja mereka meningkat, sejalan dengan visinya yaitu “Menjadi Rumah Sakit Pilihan dan Terpercaya Dalam Pelayanan Kesehatan Yang Profesional Dan Islami”. Di sini, peran kepemimpinan islami, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

RSI Assyifa dengan melabelkan Islam dalam nama rumah sakitnya menjadi peluang dan tantangan sendiri dalam melayani masyarakat. Adanya Islam dalam nama rumah sakit tersebut, menjadi kewajiban untuk segala aktivitas dan kebijakan berbasis syariah. Hal ini menjadi turut sangat penting diteliti bagaimana implementasi keislaman tersebut apakah memang sudah menjadi *way of life*, atau hanya sebatas kamuflase semata.

Dengan fenomena latar belakang di atas, penelitian ini akan dieksplorasi dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Islam (RSI) Assyifa Sukabumi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap budaya organisasi di RSI Assyifa Sukabumi?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi kerja di RSI Assyifa Sukabumi?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja di RSI Assyifa Sukabumi?

4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi?
7. Bagaimana budaya kerja memediasi kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi?
8. Bagaimana motivasi kerja memediasi kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi?
9. Bagaimana kepuasan kerja memediasi kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap budaya organisasi di RSI Assyifa Sukabumi.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi kerja di RSI Assyifa Sukabumi.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja di RSI Assyifa Sukabumi.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi.
7. Menguji dan menganalisis budaya kerja memediasi kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi.
8. Menguji dan menganalisis motivasi kerja memediasi kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi.

9. Menguji dan menganalisis kepuasan kerja memediasi kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat hasil penelitian ini setidaknya untuk kaitannya dengan akademis dan praktis yakni sebagai berikut:

1. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam memperkaya khazanah keilmuan terkait pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks sektor kesehatan di rumah sakit yang berbasis nilai-nilai Islam. Selain itu, studi ini juga berperan dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan prinsip-prinsip Islami, serta memperdalam pemahaman mengenai peran budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan Islami dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi landasan teoritis bagi riset-riset berikutnya yang mengangkat isu serupa.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pimpinan di RSI Assyifa Sukabumi dalam merancang kebijakan dan strategi manajerial yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam, budaya organisasi, serta motivasi kerja, rumah sakit dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan kepada seluruh *stakeholder*. Penelitian ini juga memberikan masukan dalam merancang program pelatihan atau pengembangan yang mengedepankan nilai-nilai keislaman untuk menciptakan karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga berintegritas tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan.

E. Kerangka Berpikir

Kepemimpinan Islami merupakan suatu model kepemimpinan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip ajaran Islam, yang tidak hanya bertujuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi individu dalam organisasi, tetapi juga

untuk memperoleh keridhaan Allah SWT.¹² Seorang pemimpin dalam Islam tidak sekadar bertugas secara administratif, tetapi memikul tanggung jawab moral dan spiritual. Nilai-nilai dasar kepemimpinan Islami sebagaimana dirumuskan oleh para ahli seperti Mohammad Abu Issa Gazi, Rafik Beekun, dan Jamal Badawi mencakup sifat-sifat utama kenabian seperti *shidq* (jujur), amanah (dapat dipercaya), *fathanah* (cerdas), *tabligh* (komunikatif dan terbuka), *tazkiyah* (pembinaan akhlak), serta *ta'awun* (semangat kerja sama dan tolong-menolong). Nilai-nilai tersebut menjadi fondasi bagi gaya kepemimpinan yang mengutamakan etika, keadilan, dan pelayanan terhadap bawahan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada kebaikan bersama.¹³

Kepemimpinan Islami diyakini memiliki pengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi.¹⁴ Budaya organisasi sendiri merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut dan dijalankan oleh anggota organisasi.¹⁵ Dalam perspektif Islam, budaya organisasi tidak hanya mencerminkan tata cara kerja yang produktif dan profesional, tetapi juga nilai-nilai spiritual dan moral. Budaya kerja yang Islami ditandai dengan sikap disiplin, kerja keras, kejujuran, kesungguhan dalam bekerja (*al-itqan*), serta semangat saling tolong-menolong (*ta'awun*) dan berkompetisi dalam kebaikan (*tanafus*).¹⁶ Nilai-nilai ini menjadi

¹² Veithzal Rivai, *kiat memimpin dalam abad ke-21* (PT RajaGrafindo Persada, 2004).

¹³ Md Abu Issa Gazi, "Islamic perspective of leadership in management; foundation, traits and principles," *"International Journal of Management and Accounting"* 2, no. 1 (2020): 1–9; Rafik Beekun dan Jamal Badawi, "The leadership process in Islam," *PROTEUS-SHIPPENSBURG*- 16 (1999): 33–38 ; Andi Makkulawu et al. , "Islamic Leadership , Emotional Intelligence , and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance," *Golden Ratio of Human Resource Management* 2 (2022): 15–26.

¹⁴ Abdul Hakim , "The implementation of islamic leadership and islamic organizational Culture and its influence on islamic working motivation and islamic Performance PT bank Mu'amalat indonesia Tbk. Employee in the central java," *Asia Pacific Management Review* 17, no. 1 (2012): 77–90; Husnul Bashir dan Iiz Izmuddin, "Pengaruh Islamic Leadership Dan Islamic Organizational Culture Terhadap Employee Performance Dengan Motivation Sebagai Variabel Moderasi:(Studi Kasus Pada Pegawai MAN 2 Padang Panjang)," *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen* 15, no. 4 (2024) ; Mufleh Amin Al Jarrah et al. , "A model for measuring the direct and indirect impact of organisational culture factors and knowledge-sharing on the success of employee performance (field study in Jordanian Islamic banks sector)," *International Journal of Management Practice* 13, no. 1 (2020): 103–28, <https://doi.org/10.1504/IJMP.2020.104069>.

¹⁵ Stephen P Robbins, Timothy A Judge, dan Bruce Millett, *OB: the essentials* (Pearson Higher Education AU, 2015).

¹⁶ Astuti, Shodikin, dan Ud-Din, "Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction"; Arani et al.,

kekuatan pendorong dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif, yang pada masanya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, kepemimpinan Islami juga dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Motivasi dalam konteks Islam bukan hanya soal dorongan eksternal, tetapi juga dorongan spiritual yang berakar dari niat yang tulus dan ikhlas karena Allah SWT. Motivasi kerja Islami mengandung unsur orientasi akhirat, ketaatan dalam melaksanakan tugas, serta kesadaran bahwa pekerjaan adalah bagian dari ibadah.¹⁷ Dimensi motivasi ini mencakup aspek fisiologis, sosial, dan spiritual, yang menjadi pembeda dari teori-teori motivasi Barat yang cenderung bersifat materialistik. Dengan demikian, kepemimpinan Islami yang mampu menanamkan nilai-nilai ini berpotensi meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan dedikasi karyawan.¹⁸

Kepuasan kerja juga menjadi aspek penting yang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan Islami.¹⁹ Kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana seorang karyawan merasakan kenyamanan, keterpenuhan harapan, dan penghargaan terhadap pekerjaannya.²⁰ Dalam lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islam, kepuasan kerja bukan hanya berasal dari aspek finansial atau fasilitas, tetapi juga dari perlakuan adil, pengakuan terhadap kontribusi, serta lingkungan kerja yang suportif dan harmonis. Kepemimpinan yang adil, transparan, dan memanusiakan bawahan akan mendorong terciptanya

“Identification of Organizational Culture Components Based on Islamic – Iranian Values: A Field Literature Review with Synthesizing Approach.”

¹⁷ Edwin A Locke , “Toward a Theory of Task Motivation and Incentives,” *Organizational Behavior and Human Performance* 3 , no. M (1968): 157–89; Rabbad et al., “The effect of Islamic leadership, organizational culture, motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance.”

¹⁸ Abdelwahed et al., “Unleashing potential: Islamic leadership’s influence on employee performance via Islamic organizational values, organizational culture and work motivation,” 2024; Rabbad et al., “The effect of Islamic leadership, organizational culture, motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance”; Mustika Kusuma Basir et al., “the Influence of Islamic Work Motivation, Leadership Style and Competence on Job Satisfaction and Employee Performanceegammara Makassar Hotels,” *Revista de Gestao Social e Ambiental* 17, no. 6 (2023), <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n6-004>.

¹⁹ Rabbad et al., “The effect of Islamic leadership, organizational culture, motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance”; Basir et al., “the Influence of Islamic Work Motivation, Leadership Style and Competence on Job Satisfaction and Employee Performanceegammara Makassar Hotels.”

²⁰ Spector, *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*.

perasaan puas dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan performa kerja.²¹

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan cerminan akhir dari seberapa efektif interaksi berbagai elemen dalam organisasi, seperti pola kepemimpinan, nilai-nilai budaya organisasi, tingkat motivasi, serta tingkat kepuasan kerja.²² Kinerja yang optimal dapat dinilai melalui berbagai indikator, seperti mutu hasil kerja, jumlah output, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya, serta kualitas hubungan interpersonal. Dalam organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam, keberhasilan kinerja pegawai tidak hanya diukur dari capaian kerja secara fisik, tetapi juga mencakup aspek integritas, rasa tanggung jawab, dan kesadaran spiritual dalam menjalankan tugas.

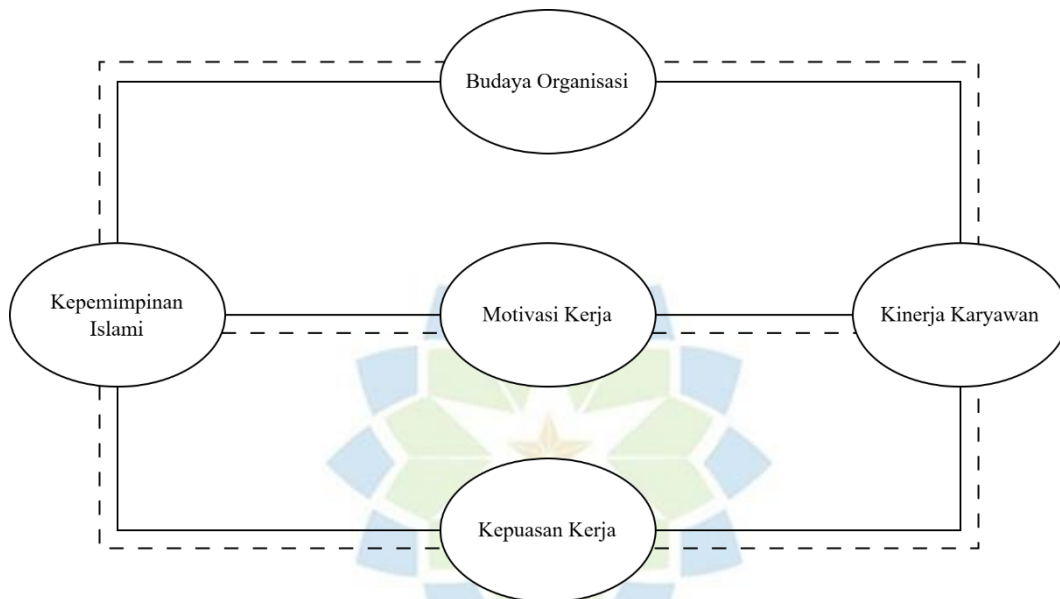
Dengan demikian, dapat dirumuskan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, serta secara tidak langsung melalui mediasi budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

²¹ Samantha L Durst dan Victor S DeSantis, "The determinants of job satisfaction among federal, state, and local government employees," *State and local government review* 29, no. 1 (1997): 7–16.

²² Basir et al., "the Influence of Islamic Work Motivation, Leadership Style and Competence on Job Satisfaction and Employee Performance gammara Makassar Hotels"; Abdelwahed et al., "Unleashing potential: Islamic leadership's influence on employee performance via Islamic organizational values, organizational culture and work motivation," 2024; Aldjufri et al., "the Influence of Islamic Leadership and Organizational Culture on Lecturer Satisfaction and Performance Alkhairaat Palu University"; Melia Dianingrum, Tegar Nur Satriawan, dan Mugiarti Mugiarti, "The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance and the Mediating Effects of Islamic Work Ethic, Islamic Organizational Culture, and Islamic Leadership," *Majalah Ilmiah Bijak* 21, no. 1 (2024): 13–25, <https://doi.org/10.31334/bijak.v21i1.3513>; Bashir dan Izmuddin, "Pengaruh Islamic Leadership Dan Islamic Organizational Culture Terhadap Employee Performance Dengan Motivation Sebagai Variabel Moderasi: (Studi Kasus Pada Pegawai MAN 2 Padang Panjang)"; Rabbad et al., "The effect of Islamic leadership, organizational culture, motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance"; Jarrah et al., "A model for measuring the direct and indirect impact of organisational culture factors and knowledge-sharing on the success of employee performance (field study in Jordanian Islamic banks sector)"; Wilson Candra et al., "Analysis of The Islamic Leadership, Islamic Work Ethics and Intellectual Intelligence on Employee Performance with Islamic Organization Culture as Moderated Variables," *Journal of Islamic Economic and Business Research* 2, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.18196/jiebr.v2i1.21>; Astuti, Shodikin, dan Ud-Din, "Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction"; Dwi Novita, "Pengaruh integritas kepemimpinan Islami, Sistem Informasi Akuntansi dan kompetensi terhadap kinerja UMKM Provinsi Bengkulu" (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023); Sukriyadin Zebua, "Pengaruh kepemimpinan Islami dan persepsi keadilan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada yayasan Ta'zhimus Sunnah Bogor" (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2022).

Hubungan antar variabel ini menjadi landasan bagi pengembangan kerangka teoritis dan model analisis dalam penelitian ini, yang bertujuan untuk memahami bagaimana prinsip-prinsip Islam dalam kepemimpinan mampu mendorong tercapainya kinerja optimal dalam lingkungan Rumah Sakit Islam.

Dari berbagai penjelasan di atas, kerangka berpikir didesain sebagai berikut:



Gambar 1.1.
Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah Peneliti

Keterangan :

- Pengaruh secara langsung
 Pengaruh secara tidak langsung

Gambar tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan lima jenis variabel, yang terdiri dari satu variabel bebas (independen), tiga variabel perantara (mediasi), serta satu variabel terikat (dependen). Dalam hal ini, Kepemimpinan Islami berfungsi sebagai variabel independen. Sementara itu, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Penjabaran mengenai definisi operasional dari masing-masing variabel dapat ditemukan pada tabel berikutnya.

Tabel 1.1.
Definisi Operasional Variabel

Definisi	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan Islami Kepemimpinan Islami adalah perilaku pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi karyawan berdasarkan nilai-nilai Islam guna mencapai tujuan organisasi secara adil dan bermakna yang semata-mata untuk ridha Allah SWT. ²³	1. Sidiq (Kejujuran & Integritas)	Pemimpin berkata jujur dalam menyampaikan informasi.
		Pemimpin menepati janji atau komitmennya.
	2. Amanah (Tanggung Jawab & Kepercayaan)	Dapat dipercaya menjaga rahasia organisasi dan karyawan.
		Memberi wewenang secara adil dan bertanggung jawab atas hasilnya.
	3. <i>Tabligh</i> (Komunikatif & Transparan)	Menyampaikan informasi dengan jelas dan terbuka.
		Menerima kritik dan masukan dari bawahan.
	4. Fatonah (Kecerdasan & Kebijaksanaan)	Mengambil keputusan bijaksana dan berbasis ilmu.
		Mampu menyelesaikan masalah secara adil.
	5. <i>Tazkiroh</i> (Pembinaan Spiritual & Akhlak)	Mengajak karyawan dan menciptakan suasana kerja yang meningkatkan ibadah dan akhlak.
	6. <i>Ta'awun</i> (Kerja Sama & Tolong-Menolong)	Mendorong kerja sama antar karyawan.
		Membangun budaya saling membantu.
Budaya Organisasi Budaya organisasi adalah pencerminan	1. Interaksi Sosial dan Hubungan Antar Individu	Persahabatan antar rekan kerja
		Keterbukaan dan komunikasi yang sehat
	2. Etika Kerja dan Nilai-Nilai Islami	Kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab

²³ Hakim, "The implementation of islamic leadership and islamic organizational Culture and its influence on islamic working motivation and islamic Performance PT bank Mu'amalat indonesia Tbk. Employee in the central java"; Ririn Tri Ratnasari, "Islamic Leadership And Internal Marketing: Evidence From Islamic Banking," *Review of International Geographical Education Online* 11, no. 4 (2021): 407–17, <https://doi.org/10.33403/rigeo.800657>; Makkulawu et al., "Islamic Leadership , Emotional Intelligence , and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance."

Definisi	Dimensi	Indikator
seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang diterima oleh seluruh anggota organisasi serta pola kerja yang membentuk identitas kolektif dalam organisasi. ²⁴		Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
	3. Kerja Sama Tim dan Kolaborasi	Kerja sama tim yang saling mendukung
		Budaya tolong-menolong dan saling membantu
	4. Kepemimpinan dan Gaya Manajerial	Gaya kepemimpinan yang mendukung nilai budaya
		Pengelolaan karyawan dan pemberian kesempatan
	5. Nilai Bersama dan Tradisi Organisasi	Nilai-nilai yang diterima bersama (kerja keras, kejujuran, kebersamaan)
		Tradisi dan kebiasaan kerja yang konsisten
	6. Struktur dan Artefak Organisasi	Artefak fisik yang mencerminkan nilai budaya
		Dokumentasi dan simbol budaya organisasi
Motivasi Kerja Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan tujuan, yang bersumber dari kebutuhan	1. Kebutuhan Fisiologis & Keamanan(<i>Physiological & Safety</i>)	Motivasi untuk merasa aman secara fisik dan status kerja
	2. Kebutuhan Sosial & Harga Diri(<i>Belongingness & Esteem</i>)	Keinginan untuk diterima dan dihargai
		Dorongan untuk memiliki hubungan sosial yang positif
	3. Aktualisasi Diri & Kontribusi(<i>Self-actualization</i>)	Keinginan untuk mengembangkan potensi dan memberi kontribusi
		Pencapaian tujuan pribadi dan profesional

²⁴ Tri Wahjoedi, "The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia," *The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia* 11, no. 7 (2021): 2053–60; Silvia Puiu, "Organizational Culture," in *Encyclopedia of Sustainable Management* (Springer, 2023), 2519–22; Hakim, "The implementation of islamic leadership and islamic organizational Culture and its influence on islamic working motivation and islamic Performance PT bank Mu'amalat indonesia Tbk. Employee in the central java"; Edgar H Schein, *Organizational culture and leadership*, vol. 2 (John Wiley & Sons, 2010).

Definisi	Dimensi	Indikator
fisiologis, psikologis, spiritual, serta nilai-nilai Islami seperti niat ibadah, memberi manfaat, dan orientasi akhirat. ²⁵	4. Orientasi Dunia & Akhirat	Bekerja sebagai jalan mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat
		Keyakinan bahwa bekerja adalah bagian dari perjalanan spiritual
	5. Semangat Efisiensi dan Memberi Manfaat	Bekerja secara disiplin, tepat waktu, dan efisien
		Memberi dampak positif bagi orang lain
	6. Niat sebagai Pengabdian kepada Allah	Bekerja sebagai wujud pengabdian dan ibadah
		Integritas karena dorongan iman
Kepuasan Kerja Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang seberapa baik kondisi pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan harapan mereka, yang mencakup berbagai aspek pekerjaan ²⁶	1. Kepuasan Kerja Ekstrinsik	Gaji dan tunjangan
		Peluang promosi
	2. Kepuasan Kerja Intrinsik	Tugas yang diberikan
		Penghargaan atas kinerja
	3. Kepuasan Kerja Umum	Kepuasan keseluruhan
		Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi

Definisi	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan	1. Kuantitas Pekerjaan	Jumlah dan kecepatan pekerjaan yang diselesaikan

²⁵ Nicolas Bragas Agung Santoso dan Setyo Riyanto, "The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of Pt Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot," *"International Journal of Innovative Science and Research Technology"* 5, no. 1 (2020): 561–68; Abdul Hamid Mursi, *SDM yang produktif: pendekatan al-Quran dan sains* (Gema Insani, 1997); Hakim, "The implementation of islamic leadership and islamic organizational Culture and its influence on islamic working motivation and islamic Performance PT bank Mu'amalat indonesia Tbk. Employee in the central java."

²⁶ David J Weiss, Rene V Dawis, dan George W England, "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire.," *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation* 22 (1967): 120; Yunia Sari et al., "Improving Employee Satisfaction and Performance through Motivation, Organizational Culture, and Employee Competency in Pekanbaru City Health Office," *Journal of Applied Business and Technology* 3, no. 1 (2022): 1–16, <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i1.84>.

Definisi	Dimensi	Indikator
Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai dengan norma serta etika. ²⁷	2. Kualitas Pekerjaan	Keakuratan dan ketepatan pekerjaan
		Standar kualitas yang tinggi
	3. Keahlian dan Kompetensi Pekerjaan	Keahlian dalam pekerjaan
		Penerapan keterampilan dalam pekerjaan
	4. Produktivitas	Jumlah hasil yang dicapai
		Efisiensi dalam bekerja
	5. Efektivitas Pekerjaan	Kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan
		Pencapaian Tujuan Organisasi

Sumber: Diolah Peneliti

F. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang dirumuskan sebelumnya. Biasanya, hipotesis disusun dalam bentuk pertanyaan dan didasarkan pada teori-teori yang relevan, bukan pada hasil data empiris yang telah dikumpulkan. Dengan demikian, hipotesis dapat dimaknai sebagai jawaban teoritis terhadap permasalahan penelitian yang masih memerlukan verifikasi melalui pengumpulan dan analisis data di lapangan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, yang disusun dari latar belakang masalah, perumusan masalah, hasil-hasil penelitian sebelumnya, serta landasan teori, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

²⁷ Yeti Kuswati, "The Effect of Motivation on Employee Performance," *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 3, no. 2 (2020): 995–1002, <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>; Hakim, "The implementation of islamic leadership and islamic organizational Culture and its influence on islamic working motivation and islamic Performance PT bank Mu'amalat indonesia Tbk. Employee in the central java."

- Ha₁ : Terdapat pengaruh kepemimpinan islami terhadap budaya organisasi di RSI Assyifa Sukabumi.
- Ha₂ : Terdapat pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi kerja di RSI Assyifa Sukabumi.
- Ha₃ : Terdapat pengaruh kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja di RSI Assyifa Sukabumi.
- Ha₄ : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi.
- Ha₅ : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi.
- Ha₆ : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi.
- Ha₇ : Terdapat budaya kerja memediasi kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi.
- Ha₈ : Terdapat motivasi kerja memediasi kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi.
- Ha₉ : Terdapat kepuasan kerja memediasi kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di RSI Assyifa Sukabumi.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2.
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Kaitan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
1	“Mufleh Amin Al Jarrah, Wa’el Hadi, Louay Karadsh eh, Samer Alhawar i” (2020)	“A Model for Measuring the Direct and Indirect Impact of Organisation al Culture Factors and Knowledge-sharing on the Success of Employee Performance”	Menganalisis dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui berbagi pengetahuan sebagai mediator di sektor perbankan Islam.	Penelitian yang menelaah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menjadikan berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi memiliki relevansi dengan studi ini, yang turut menguji budaya organisasi Islami sebagai variabel perantara. Perbedaan antara keduanya terletak pada objek kajian, di mana

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Kaitan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
				penelitian sebelumnya berfokus pada sektor perbankan syariah serta tidak menyertakan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja Islami.
2	“Wilson Candra, Naelati Tubastuvi, Suryo Budi Santoso, Eko Haryanto” (2022)	“Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction”	Menguji pengaruh kepemimpinan Islam dan budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di UIN Walisongo Semarang.”	Studi ini menelusuri pengaruh kepemimpinan Islami serta budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi. Perbedaan utama terletak pada sektor yang menjadi objek kajian, yaitu perguruan tinggi, serta pemilihan variabel budaya organisasi Islami sebagai mediator. Sementara itu, penelitian ini lebih terfokus pada konteks rumah sakit Islam.
3	“Sukriyadin Zebua” (2022)	“Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Persepsi Keadilan terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Yayasan Ta'zhimus Sunnah Bogor”	Penelitian ini meneliti dampak kepemimpinan Islami dan persepsi terhadap keadilan terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, yang dilakukan di lingkungan Yayasan Ta'zhimus Sunnah, Bogor.	Menganalisis kepemimpinan Islami dan kepuasan kerja sebagai mediator, namun berbeda dalam sektor yang diteliti (yayasan pendidikan) dan penambahan variabel persepsi keadilan yang tidak ada dalam penelitian ini.
4	“Yosita Cahyani	“Pengaruh Budaya	Menganalisis pengaruh budaya	Relevan dengan penelitian ini karena

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Kaitan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
	ngtyas, Abdurrahman Mansur, Agustinus Gunawan” (2022)	Organisasi Islam dan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah”	organisasi Islam dan kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai mediator.	meneliti budaya organisasi Islam dan kepemimpinan Islami di rumah sakit Muhammadiyah, namun perbedaannya terletak pada penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel mediator, sedangkan ini menggunakan motivasi kerja Islami.
5	“Dwi Novita” (2023)	“Pengaruh Integritas Kepemimpinan Islami, Sistem Informasi Akuntansi, dan Kompetensi terhadap Kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu”	Menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami, sistem informasi akuntansi, dan kompetensi terhadap kinerja UMKM di Bengkulu.	Relevan dalam mengkaji kepemimpinan Islami dan kinerjanya, namun berbeda dalam sektor yang diteliti (UMKM) dan variabel yang digunakan, seperti sistem informasi akuntansi dan kompetensi, yang tidak digunakan dalam penelitian ini yang lebih berfokus pada sektor kesehatan dan variabel budaya organisasi Islami.
6	“Mustika Kusuma Basir, Ahmad Gani, Salim Basalamah, Syahrir Mallongi” (2023)	“The Influence of Islamic Work Motivation, Leadership Style and Competence on Job Satisfaction and Employee Performance”	Penelitian ini menginvestigasi pengaruh motivasi kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Gammara Hotel Makassar.	Terdapat kesamaan dalam hal fokus pada motivasi kerja Islami sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Namun, perbedaannya terletak pada sektor yang dikaji, yakni industri perhotelan, serta pemanfaatan variabel kompetensi dan kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antarvariabel.
7	“Husnul Bashir, Iiz	“Pengaruh Islamic Leadership dan Islamic	Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan	Adapun kesamaan dengan penelitian ini terletak pada fokus terhadap kepemimpinan

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Kaitan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
	Izmuddin” (2024)	Organizational Culture terhadap Employee Performance dengan Motivation sebagai Variabel Moderasi”	Islami dan budaya organisasi Islam terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja berperan sebagai variabel moderasi, yang dilakukan di MAN 2 Kota Padang Panjang.	Islam dan budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja. Namun, perbedaan utama terdapat pada konteks sektoral, yakni pendidikan, serta penggunaan motivasi sebagai variabel moderasi. Sementara itu, studi ini lebih menitikberatkan pada sektor pelayanan kesehatan dan turut mengintegrasikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
8	“Dianingrum M, Satriawan T, Mugiarti M” (2024)	“The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance and the Mediating Effects of Islamic Work Ethic, Islamic Organizational Culture, and Islamic Leadership”	Menganalisis bagaimana etika kerja Islam, kepemimpinan, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di sektor perbankan syariah.	Penelitian ini memiliki relevansi dalam konteks kepemimpinan Islami, budaya organisasi, dan kepuasan kerja sebagai mediator, namun berbeda dalam hal sektor yang diteliti (perbankan syariah) dan integrasi variabel seperti kepuasan kerja yang sangat terkait dengan kinerja karyawan di rumah sakit Islam.
9	“Alwy Aldjufri, Salim Basalamah, Abd Rahim Yunus, Andi Bunyamin” (2024)	“The Influence of Islamic Leadership and Organizational Culture on Lecturer Satisfaction and Performance Alkhairaat Palu University”	Studi ini mengkaji pengaruh kepemimpinan Islami dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta kinerja dosen di Universitas Alkhairaat, Palu, dengan kepuasan kerja berfungsi	Penelitian tersebut memiliki relevansi dengan studi ini karena sama-sama menelusuri hubungan antara kepemimpinan Islami, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Namun, perbedaannya terletak pada konteks kajian yang berfokus pada sektor pendidikan tinggi, serta tidak mencakup variabel motivasi kerja Islami yang

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Kaitan dengan Penelitian yang akan Dilakukan
			sebagai variabel mediasi.	menjadi fokus lebih mendalam dalam penelitian ini.
10	“Nadia A. Abdelm egeed Abdelwahed, Mohamed A. Al Doghan, Umami Naiemah Saraih, Bahadur Ali Soomro” (2024)	“Unleashing potential: Islamic leadership’s influence on employee performance via Islamic organizational values, organizational culture and work motivation”	Penelitian ini meneliti pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan di Mesir, dengan fokus pada motivasi kerja Islami sebagai mediator utama antara kepemimpinan Islam dan kinerja karyawan.	Penelitian ini memiliki kesamaan dalam hal mengkaji pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan, serta peran budaya kerja Islami dan motivasi kerja Islami sebagai variabel mediasi, namun berbeda dalam sektor yang diteliti, yaitu perbankan Islam di Mesir dan sektor kesehatan di Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi.
11	“Rana Rabbad, Herni Justiana Astuti, Naelati Tubagus tuvi, Bima Cinintya Pratama” (2024)	“The effect of Islamic leadership, organizational culture, motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance”	Penelitian ini menelusuri pengaruh kepemimpinan Islami, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.	Terdapat kemiripan dengan penelitian ini dalam hal pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja, serta peran variabel mediasi seperti budaya organisasi dan motivasi kerja. Namun, perbedaan utamanya terletak pada sektor yang menjadi fokus kajian, yakni pendidikan tinggi, sedangkan studi ini menitikberatkan pada sektor kesehatan, yaitu Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi.

Sumber: Diolah Peneliti