

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sehingga menjadikannya elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keefektifan dan keberhasilan dalam organisasi ditentukan dari kualitas dan kinerja karyawannya. Kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif dihasilkan oleh pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis.

Organisasi ataupun institusi di zaman sekarang sedang berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik. Oleh sebab itu, sangat diharuskan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja SDM (Setiawan & Suryosukmono, 2024). Oleh karena itu, berbagai organisasi selalu berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi, penguatan budaya kerja, dan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat.

Menurut Ajabar (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba untuk memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Pimpinan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar kinerja dan kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Fenomena aktivitas kerja yang beragam menunjukan bahwa karyawan menghadapi tuntutan profesional yang sangat membutuhkan dukungan kepemimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, serta kondisi psikologis yang

stabil agar kinerja yang optimal dapat tercapai. Kelancaran operasional rumah sakit cukup bergantung pada kinerja tenaga non-medis, karena tanpa adanya karyawan non-medis pelayanan akan terhambat, sehingga peningkatan kinerja mereka menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit.

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan publik memiliki tuntutan yang tinggi dalam memberikan layanan publik yang cepat, efektif, dan berkualitas. Faktor kunci yang menentukan keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan operasional dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat adalah kinerja dari karyawan. Tidak hanya tenaga medis, namun juga karyawan non-medis bagian umum juga memiliki peran yang tidak kalah penting. Pegawai non-medis bagian umum berperan besar dalam memastikan pelayanan berjalan lancar, mulai dari keamanan lingkungan, kebersihan area rumah sakit, pengelolaan fasilitas dan sarana prasarana, hingga berbagai pelayanan non-klinis lainnya, sehingga apabila kinerja karyawan non-medis tergolong rendah, salah satunya di bagian umum, dapat mengganggu kelancaran operasional rumah sakit, menghambat pelayanan yaitu serta menurunkan tingkat kepuasan pasien dan keluarga.

Namun, tantangan di lingkungan kerja rumah sakit tidaklah sedikit. Banyak pegawai non-medis bagian umum yang menghadapi tekanan pekerjaan yang cukup tinggi, tuntutan pelayanan yang cepat dan tepat, serta beban tugas yang beragam, sehingga karyawan dapat mengalami stres kerja, kelelahan, maupun ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu, motivasi dan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan atasan dan kondisi lingkungan sangatlah penting.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Sruweng merupakan salah satu lembaga atau organisasi yang bergerak dalam pemberian pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai standar, kinerja karyawan sangatlah penting untuk diperhatikan. Pada RS PKU Muhammadiyah Sruweng, khususnya karyawan non-medis bagian umum, terdapat berbagai dinamika kerja yang mencerminkan aktifitas operasional yang sangat padat, kebutuhan koordinasi lintas bagian, serta keragaman tugas layanan penunjang rumah sakit.

Menurut Irham (2017) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*, selama satu periode waktu. Kinerja dapat diartikan sebagai alat ukur untuk mengukur bagaimana hasil kerja dari seorang karyawan dalam periode tertentu.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Sruweng tahun 2025, masih ditemukan adanya variasi tingkat kinerja antar karyawan. Hasil evaluasi yang dilakukan terhadap 62 karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kinerja yang berada pada kategori baik. Sebanyak 21 pegawai (36,21%) memperoleh nilai >80 (kategori baik), 26 pegawai (44,83%) memperoleh nilai 75–80 (kategori cukup), dan 11 pegawai (18,97%) memperoleh nilai <75 (kategori kurang baik). Temuan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki kinerja yang cukup hingga baik, namun masih terdapat sejumlah pegawai yang memerlukan pembinaan dan pengembangan agar kinerjanya dapat meningkat. Berdasarkan catatan evaluasi atasan, aspek yang masih perlu ditingkatkan meliputi

komunikasi, kedisiplinan, ketelitian, manajemen waktu, kepatuhan terhadap peraturan rumah sakit, kemampuan *problem solving*, kerja sama tim, penerapan budaya kerja 5S, tanggung jawab, ketegasan dalam pelaksanaan tugas, serta menjaga suasana kerja yang kondusif. Berdasarkan hal itu, hasil evaluasi ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja pegawai secara umum sudah baik, rumah sakit tetap perlu melakukan pembinaan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas kinerja seluruh pegawai.

Tentu ada banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, di antaranya yaitu sosok pemimpin dan fasilitas yang disediakan di tempat kerja (Setiawan & Suryosukmono, 2024). Dalam membentuk perilaku dan sifat karyawan di organisasi, pemimpin memiliki peran yang sangat penting. Gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan dukungan psikologis bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya secara optimal.

Salah satu gaya kepemimpinan yang semakin banyak dikaji dalam konteks organisasi pelayanan salah satunya adalah *servant leadership*. *Servant leadership* berorientasi pada kepemimpinan pelayanan, berbasis pengetahuan, inklusif, bertanggung jawab, beretika dan sosial, serta dapat mengurangi konflik dalam organisasi (I Gede Nala Nandana & Made Surya Putra, 2024). Karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik serta merasa puas terhadap kinerja mereka dengan adanya *servant leadership* yang dapat mengayomi karyawan, serta didukung oleh kompensasi yang memuaskan dari perusahaan (Al-Amri *et al.*,

2025). Berdasarkan hal ini, dapat dikatakan bahwa pemimpin yang menekankan pelayanan, etika, dan dukungan kepada karyawan, mampu menciptakan kondisi kerja dapat mendorong peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Sruweng, pimpinan memberikan pelatihan pengembangan diri yang komprehensif, seperti sertifikasi kompetensi sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing bagian, sambil memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) dengan fleksibilitas jadwal shift, serta cuti yang adil. Hal tersebut yang pada akhirnya diharapkan dapat memicu motivasi intrinsik yang kuat untuk berkontribusi lebih dalam dan inovatif dalam koordinasi layanan antar departemen yang efisien.

Penerapan gaya kepemimpinan *servant leadership* di lingkungan kerja seperti rumah sakit sangat relevan karena menekankan pentingnya kapedulian, kepekaan, dan pelayanan yang humanis, nilai ini selaras dengan karakteristik institusi pelayanan kesehatan. Namun, sejauh mana *servant leadership* berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan non-medis masih menjadi pertanyaan yang perlu dikaji secara empiris.

Selain kepemimpinan, ada faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja, yaitu *workplace spirituality* atau spiritualitas di tempat kerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Ricky Saputra *et al.*, (2024) ditemukan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. *Workplace spirituality* mencakup berbagai macam keyakinan dan praktik yang berorientasi pada rasa tujuan, makna, dan nilai-nilai di tempat kerja. Hal ini dapat mencakup praktik-praktik seperti kesadaran,

meditasi, welas asih, rasa syukur, dan etika (Ricky Saputra *et al.*, 2024). Spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diterapkan dan dikembangkan agar karyawan dapat memaknai pekerjaannya dan juga diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja pada setiap diri karyawan (Agustina *et al.*, 2023). Karyawan akan merasa lebih bersemangat, lebih berkomitmen, dan lebih merasa puas ketika mereka merasakan pekerjaan mereka bermakna dan sesuai dengan nilai kehidupan.

Fenomena *workplace spirituality* di RS PKU Muhammadiyah Sruweng dapat dilihat dari adanya penerapan kegiatan pengajian rutin yang wajib diikuti oleh karyawan setiap bulan sekali. Kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan pemahaman keagamaan dan nilai-nilai spiritual karyawan, tetapi juga menjadi salah satu aspek yang diperhatikan dalam proses evaluasi kinerja dan perpanjangan kontrak kerja. Melalui kegiatan tersebut, rumah sakit berupaya menanamkan nilai-nilai Islami dalam lingkungan kerja sehingga karyawan tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas, tetapi juga memiliki kesadaran bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan bagian dari ibadah dan pengabdian kepada masyarakat. Kondisi ini menunjukkan adanya integrasi antara nilai spiritual dan aktivitas kerja yang menjadi karakteristik *workplace spirituality* dalam organisasi.

Integrasi nilai-nilai spiritual dalam lingkungan kerja melalui kegiatan pengajian tidak hanya berdampak pada pembentukan kesadaran beribadah, tetapi juga memegang peranan krusial dalam membangun kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pandangan teori *workplace spirituality*, seperti yang

dikemukakan oleh Ashmos & Duchon (2000) yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasakan adanya keselarasan antara nilai pribadi, makna pekerjaan, dan nilai-nilai organisasi, hal tersebut akan menumbuhkan rasa keterikatan batin yang tinggi (*sense of community dan meaning at work*). Kondisi psikologis yang positif ini pada gilirannya akan memicu kepuasan kerja, karena karyawan merasa bahwa tempat kerja mereka tidak hanya sekadar wadah mencari materi, melainkan tempat untuk mengaktualisasikan diri dan nilai-nilai spiritual mereka.

Dalam konteks rumah sakit, kepuasan kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi kualitas kerja pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Karyawan yang merasa puas akan bekerja dengan lebih baik, lebih teliti, dan lebih tulus dalam memberikan pelayanan kepada pasien maupun pihak terkait.

Kepuasan kerja merupakan komponen psikologi yang penting bagi karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan dan dinikmati karyawan ketika mendapatkan harapan yang diinginkan sehingga mereka dapat lebih menikmati pekerjaannya (Ranto *et al.*, 2024). Ide-ide kreatif biasanya hanya dikeluarkan oleh karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka juga mampu mengikuti langkah yang ditentukan oleh pasar tenaga kontemporer. Karyawan yang merasa puas terhadap organisasi akan memiliki kecenderungan untuk membantu perusahaan mereka melawan persaingan yang datang dari pasar global (Iswati *et al.*, 2025).

Sebagai organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, PKU Muhammadiyah Sruweng menuntut karyawan untuk bekerja secara disiplin

dan memberikan pelayanan yang baik. Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut dapat menimbulkan perbedaan tingkat kepuasan kerja antar karyawan, terutama dalam hal kenyamanan bekerja, hubungan dengan atasan, dan perasaan dihargai oleh organisasi. Meskipun demikian, hasil dari penilaian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup puas.

Keterkaitan antar *servant leadership*, *workplace spirituality*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan telah dibuktikan dalam berbagai penelitian sebelumnya. *Servant leadership* diyakini mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Iskandar dan Andriani (2019) memaparkan bahwa kepuasan pada organisasi seringkali berkaitan dengan masalah kepemimpinan, gaji, promosi dan kenaikan pangkat (Iswati *et al.*, 2025). Penelitian yang dilakukan Wijaya (2024) menyatakan bahwa *servant leadership* meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, di mana karyawan yang merasa puas dan didukung oleh pemimpinnya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Sedangkan *workplace spirituality* juga berperan dalam meningkatkan kinerja melalui mekanisme psikologi, seperti meningkatnya rasa makna kerja, hubungan harmonis, dan perasaan selaras dengan nilai-nilai organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Suryosukmono (2024) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kondisi tersebut membuat karyawan bekerja dengan hati dan memberikan usaha terbaik.

Penelitian mengenai *servant leadership* dan *workplace spirituality* dalam lima tahun terakhir telah mengalami perkembangan pesat, terutama pada sektor pelayanan kesehatan. Namun, sebagian besar studi masih berfokus pada kelompok

tenaga medis, sehingga menghasilkan keterbatasan generalisasi pada kelompok karyawan non-medis. Studi-studi mutakhir, seperti yang disampaikan Demeke *et al.*, (2024), menunjukkan bahwa literatur mengenai *servant leadership* dalam sektor kesehatan masih didominasi oleh penelitian pada tenaga medis dan belum banyak mencakup pegawai non-medis. Demikian pula, Studi lain oleh Ranto *et al.*, (2024) menguji pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja, tetapi analisisnya dilakukan pada pegawai sektor jasa umum, bukan pada pegawai non-medis rumah sakit yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda, seperti tekanan pelayanan publik, sistem kerja bergilir, dan tuntutan administratif yang tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widayanthi *et al.*, (2024), yang meneliti pengaruh *servant leadership* dan *workplace spirituality* secara simultan, namun konteks penelitian dilakukan di perguruan tinggi, bukan di sektor kesehatan. Keterbatasan konteks ini membuat hasil penelitian tersebut belum dapat menggambarkan situasi nyata pegawai non-medis rumah sakit yang setiap hari berhadapan dengan beban administrasi, tuntutan layanan cepat, serta interaksi lintas-unit yang intens.

Dalam lima tahun terakhir, penelitian yang menggabungkan *servant leadership*, *workplace spirituality*, dan kepuasan kerja sebagai mediator untuk memengaruhi kinerja juga masih jarang ditemukan. Selain itu, tidak ditemukan penelitian sebelumnya yang dilakukan pada pegawai non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng, sehingga dinamika kepemimpinan, budaya organisasi keislaman, nilai spiritual, serta pengalaman kerja pegawai non-medis di rumah sakit tersebut belum pernah diteliti secara empiris.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan dengan menggabungkan variabel *servant leadership* dan *workplace spirituality* untuk memprediksi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam satu model penelitian yang komprehensif. Serta, penelitian dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Sruweng pada karyawan non-medis bagian umum.

Dengan penjabaran dan berbagai fenomena dan celah penelitian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh *Servant Leadership* dan *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Non-Medis Bagian Umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan non-medis bagian umum di RS PKU Muhammadiyah Sruweng sudah dikatakan baik, namun minoritas masih memerlukan peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan non-medis bagian umum mampu menjalankan tugas sesuai standar. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis menganalisis untuk bisa memahami hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan non-medis bagian umum di RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* dan *workplace spiritual* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, penulis dapat merumuskan pertanyaan penelitian yang akan dikaji adalah:

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng?
2. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng?
3. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng?
4. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng?
6. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng?
7. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan menghindari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis membatasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Penulis hanya membatasi pada karyawan non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

2. Penulis membatasi pada variabel penelitian yang meliputi antara lain:

a. Kinerja

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh semua karyawan dan didefinisikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran yang mereka mainkan dalam perusahaan (Pratama & Suryosukmono, 2024).

Menurut Puspitasari *et al.*, (2025), terdapat 4 indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas

b. Kepuasan Kerja

Menurut Bagis, F. (2021), kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya dalam keadaan emosional, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan.

Indikator kepuasan kerja menurut Deandra & Andri (2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri.
- 2) Gaji atau upah.
- 3) Promosi.
- 4) Pengawasan.
- 5) Rekan kerja.
- 6) Kondisi kerja.

c. *Servant Leadership*

Menurut Nugroho *et al.*, (2021), *servant leadership* adalah suatu gaya kepemimpinan yang menggunakan perasaan tulus dari dalam hati untuk menjadi orang pertama yang melayani dan pilihan tersebut berasal dari dalam hatinya yang kemudian muncul keinginan untuk menjadi seorang pemimpin yang melayani.

Barbuto & Wheeler (2006), menyatakan bahwa dimensi dari *servant leadership* antara lain:

- 1) *Altruistic calling*
- 2) *Emotional healing*
- 3) *Wisdom*
- 4) *Persuasive mapping*
- 5) *Organizational stewardship*

Berdasarkan dimensi di atas, menjadikan indikatornya sebagai berikut:

- 1) Pemimpin yang mengutamakan orang lain terlebih dahulu.
- 2) Pemimpin mampu membantu memulihkan permasalahan emosional karyawannya.
- 3) Pemimpin yang pandai mengantisipasi konsekuensi dari keputusan.
- 4) Pemimpin mendorong para karyawannya untuk memiliki impian besar terhadap organisasi.
- 5) Pemimpin mendorong karyawan agar memiliki semangat komunitas.

d. *Workplace Spirituality*

Spiritualitas tempat kerja, menurut Ranto et al., (2024), adalah proses mencari tujuan hidup untuk memahami tujuan kerja di perusahaan tempat mereka bekerja, yang kemudian dikembangkan di lingkungan kerja dan di antara rekan kerja.

Rego & Pina E Cunha (2008) menempatkan spiritualitas di tempat kerja menjadi lima dimensi sebagai berikut:

- 1) Rasa kebersamaan di antara sebuah tim.
- 2) Keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan individu.
- 3) Sense of contribution.
- 4) Rasa senang di tempat kerja.
- 5) Peluang untuk kehidupan batin.

Sedangkan menurut Kristiawan *et al.*, (2023), indikator dari *workplace spirituality* meliputi:

- 1) Nilai keselarasan.
- 2) Makna dalam bekerja.
- 3) Perasaan menjadi bagian dari organisasi.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

2. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap kepuasan kerja karyawan non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng.
3. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng.
4. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng.
5. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng.
6. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng.
7. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan non-medis bagian umum RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Berikut ini adalah manfaat teoritis penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberi wawasan pengetahuan secara umum yang berkaitan dengan *servant leadership*, *workplace spirituality*, kinerja, dan kepuasan kerja.

2. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang pengaruh *servant leadership*, *workplace spirituality*, kinerja, dan kepuasan kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Berikut ini adalah manfaat praktis penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini:

1. Bagi RS PKU Muhammadiyah Sruweng

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen RS PKU Muhammadiyah Sruweng dalam meningkatkan kinerja karyawan non-medis melalui penerapan *servant leadership*, penguatan *workplace spirituality*, serta peningkatan kepuasan kerja.

2. Bagi Pimpinan RS PKU Muhammadiyah Sruweng

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai spiritual, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan non-medis.