

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini persaingan yang sangat tajam terjadi dalam dunia usaha. Banyak hal yang dapat menjadi faktor pemicu kondisi tersebut, antara lain yaitu adanya efek globalisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat. Untuk menghadapi kondisi tersebut, organisasi yang ingin mempertahankan keberlangsungan usahanya atau menjaga pertumbuhannya akan semakin tergantung pada bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya untuk memperoleh keunggulan dalam bersaing.

Terdapat banyak rumah sakit di beberapa kabupaten/kota di Jawa Tengah yang didirikan oleh organisasi kemasyarakatan yang bernaung Islam atau menyandang nama Islam dan disebut rumah sakit Islam. Bagi umat Islam, hal tersebut menjadi sesuatu yang menggembirakan dan membanggakan sembari berharap bahwa rumah sakit Islam memiliki SDM yang unggul dan dapat memberikan pelayanan yang dilandasi ajaran Islam. Mengimplementasikan ajaran Islam dalam setiap bidang operasionalnya.

Pengelolaan SDM pada rumah sakit merupakan aspek yang paling penting karena termasuk bisnis jasa yang menuntut keterlibatan tinggi SDM dengan pengguna jasanya (pasien dan keluarga pasien). Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif

bagi terwujudnya SDM yang unggul yang dapat menjalankan tugas dengan baik dan memberikan pelayanan prima, terlebih bagi rumah sakit Islam. Ali dan Al-Owaidan (2008) menyatakan bahwa Islam memberikan perspektif khusus tentang “bekerja” dan manifestasi konsep khusus tentang etika kerja yaitu etika kerja Islam (*Islamic work ethics*).

Dengan pengamalan etika kerja Islam diharapkan dapat meningkatkan perilaku OCB diantara SDM. OCB singkatan dari *organizational citizenship behaviours* merupakan perilaku kerja seseorang yang dengan sukarela membantu dan melakukan pekerjaan yang tidak terdapat dalam deskripsi tugas yang telah ditetapkan untuknya. Podsakoff *et.al* (2000) menyatakan bahwa OCB dapat memengaruhi efektivitas organisasi karena dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajerial dan mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan keterkaitan etika kerja Islam terhadap OCB. Fakhar *et.al* (2012) melakukan penelitian pada SDM rumah sakit pemerintah dan bank di Pakistan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja Islam terhadap OCB. Alhyasat (2012) dalam penelitiannya menemukan tingkat komitmen yang tinggi sebagian SDM di Yayasan Pers Yordania terhadap etika kerja Islam. Terdapat pengaruh yang signifikan beberapa dimensi etika kerja Islam terhadap OCB sedangkan sebagian dimensi etika kerja Islam lainnya tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

Disamping itu, untuk memudahkan mencapai tujuan-tujuan organisasi, pengelolaan SDM harus menekankan pentingnya komitmen SDM. Selain memiliki perilaku kerja yang baik dan berkualitas, SDM harus berkomitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi digolongkan menjadi tiga jenis yaitu komitmen afektif, normatif, dan kontinuan. Dari ketiganya, komitmen afektiflah yang paling bermanfaat bagi organisasi dikarenakan SDM dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung merasa yakin terhadap organisasi sehingga akan berusaha optimal untuk meningkatkan kualitas kerjanya demi pencapaian tujuan organisasi (Kusumastuti dan Nurtjahjanti, 2013).

Hasil penelitian Nizam *et.al* (2016) terhadap 156 responden dari beberapa usaha kecil menengah (UKM) pelaku perdagangan tekstil di Selangor, Kuala Lumpur, dan Johor (Malaysia) membuktikan bahwa penerapan etika kerja Islam yang tinggi akan menghasilkan komitmen organisasional yang tinggi dan menunjukkan bahwa penerapan etika kerja Islam dapat membantu mewujudkan komitmen yang besar terhadap organisasi. Penelitian Nizam *et.al* (2016) juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara etika kerja Islam dengan komitmen afektif. Hasil penelitian Subejo *et.al* (2013) terhadap SDM pemadam kebakaran di Pemerintah Provinsi Jakarta menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

Identitas organisasi (*organizational identity*) pada dasarnya merupakan cerminan dari citra organisasi, merupakan refleksi dari budaya organisasi serta berfungsi meningkatkan efektifitas organisasi dalam

menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan (Hatch dan Schultz, 2004 dalam Himam, 2012). Identitas organisasi akan menciptakan motivasi yang dibutuhkan untuk membangkitkan rasa kesukarelaan dalam berperilaku organisasi (Prasetyo dan Himam, 2013).

Terdapat perbedaan hasil penelitian yang dihasilkan oleh Fakhar *et al* (2012) dengan Alhyasat (2012). Hasil penelitian Fakhar *et al* (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan OCB sedangkan Alhyasat (2012) menemukan beberapa dimensi etika kerja Islam mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB sedangkan sebagian dimensi yang lain mempunyai pengaruh yang tidak signifikan. Hasil penelitian Fakhar *et al* (2012) menyarankan agar penelitian berikutnya dapat dilakukan pada perusahaan sektor swasta dan dapat menambahkan variabel lain untuk diteliti. Hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian pengaruh etika kerja Islam terhadap OCB. Peneliti juga tertarik untuk meneliti pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen afektif yang merupakan bagian dari komitmen organisasi. Peneliti memilih komitmen afektif karena sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas SDM sebagaimana disampaikan oleh Rhoades *et al* (2001). Peneliti juga akan meneliti pengaruh komitmen afektif dan identitas organisasi terhadap OCB .

Terdapat beberapa fasilitas kesehatan di Kabupaten Kendal Propinsi Jawa Tengah yang didirikan dan dimiliki oleh organisasi kemasyarakatan Islam. Sementara ini, terdapat 2 rumah sakit yang cukup dikenal luas oleh

masyarakat Kendal yaitu Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal atau dikenal dengan Rumah Sakit Islam (RSI) Kendal berada di Kecamatan Weleri dan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Darul Istiqomah (RSDI) Kendal berada di Kecamatan Kaliwungu. Kedua rumah sakit tersebut didirikan dan dimiliki oleh Persyarikatan Muhammadiyah.

Survei kepuasan oleh *Quality Manajemen Representatif* (QMR) RSI yang dilakukan terhadap pasien ruang rawat inap pada bulan Januari 2018 menunjukkan bahwa 9% pasien merasa tidak puas dengan kondisi kamar mandi/toilet dan 5,9% merasa tidak puas dengan kondisi ruang tunggu pasien. Sedangkan survei pada bulan Februari 2018 menunjukkan bahwa 8,1% pasien merasa tidak puas dengan kondisi kamar mandi/toilet dan 5,2% merasa tidak puas dengan kondisi ruang tunggu pasien. Rodhiyatun *et.al* (2014) menyampaikan hasil survei kepuasan bulan september 2013 oleh QMR RSI terhadap pasien ruang rawat inap menunjukkan bahwa 55% pasien puas, 11,5% cukup puas tetapi ada 15% pasien menyatakan kurang puas, dari sepuluh responden empat diantaranya mengeluhkan mengenai interaksi sehari-hari di lingkungan pelayanan rawat inap, juga ditemukan dua keluhan mengenai interpersonal tenaga kesehatan terhadap pasien dan terdapat tiga keluhan mengenai pelayanan keperawatan terhadap pasien.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tingkat komitmen RSI dan RSDI terhadap etika kerja Islam dan pengaruh penerapan etika kerja Islam terhadap OCB. Peneliti juga akan meneliti pengaruh komitmen

afektif dan identitas organisasi terhadap OCB. Oleh karena itu penelitian ini berjudul peningkatan OCB melalui etika kerja Islam, komitmen afektif, dan identitas organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalahnya adalah bahwa RSI dan RSDI merupakan lembaga pelayanan kesehatan masyarakat yang mempunyai identitas Islam, akan tetapi apakah etika kerja Islam diterapkan pada kedua rumah sakit tersebut dan dilaksanakan dengan baik oleh sumber daya manusianya. Jika etika kerja Islam diterapkan, bagaimanakah pengaruhnya terhadap komitmen afektif, identitas organisasi dan OCB.

- a. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen afektif?
- b. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap identitas organisasi?
- c. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap OCB?
- d. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap OCB?
- e. Bagaimana pengaruh identitas organisasi terhadap OCB?

1.3 Tujuan Penelitian

Searah dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk :

- a. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan antara etika kerja Islam terhadap komitmen afektif.

- b. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan antara etika kerja Islam terhadap identitas organisasi.
- c. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan antara etika kerja Islam terhadap OCB.
- d. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan antara etika kerja Islam terhadap OCB yang dimediasi oleh komitmen afektif dan identitas organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan empiris bagi bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada studi etika kerja Islami.

- b. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain :

- 1) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam implementasi etika kerja Islam, pembentukan komitmen afektif dan identitas organisasi guna mewujudkan OCB.

2) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen.

3) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi instansi yang lain.