

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, sejalan dengan adanya persaingan ketat yang disebabkan oleh adanya perubahan teknologi dan perubahan lingkungan dalam segala aspek bidang kehidupan, maka peran sumber daya manusia yang berkompeten memiliki peranan penting dalam menjalankan dan menggerakkan roda arus kehidupan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya tersebut. Oleh karena itu dengan adanya perubahan teknologi dan perubahan lingkungan tersebut sebuah perusahaan atau organisasi berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan inovasi guna dijadikan aset untuk dapat memenangkan dalam sebuah persaingan.

Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor dan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi tersebut, karena apabila sumber daya manusia dapat memberikan kinerja yang baik, maka keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan akan semakin terbuka lebar, namun apabila kinerja dari sumber daya manusia mengalami penurunan, maka akan dapat mengakibatkan sebuah perusahaan atau organisasi mengalami kemunduran dan jika tidak segera dilakukan sebuah perbaikan akan dapat mencapai pada titik yang dapat menghancurkan citra lembaga sehingga mengakibatkan ia kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu di

perhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dipelajari untuk mengantisipasi hal tersebut.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi (Hariandja, 2002). Sedangkan menurut Rivai (2006) menyatakan kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Untuk mengetahui baik buruk suatu kinerja dari seorang pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka perlu diukur atau dinilai. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang memenuhi standar dari organisasi atau perusahaan dan mendukung sepenuhnya tercapainya apa yang menjadi sebuah tujuan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Dan dikatakan buruk apabila kinerja tersebut tidak dapat memenuhi standar dari organisasi maupun perusahaan, sehingga akan dapat menghambat pertumbuhan serta kemampuan dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya tersebut.

Penelitian tentang kinerja karyawan pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, salah satunya penelitian mengenai kompensasi yang dilakukan oleh Ari dan Rinalda (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Disa dan Mohammad (2015), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian lain mengenai kinerja karyawan juga dilakukan oleh Putri dkk (2016), yang menyebutkan bahwa etos kerja islami berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Amilin (2016) yang menyatakan bahwa etos kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan kontradiksi antara peneliti satu dengan lainnya, yaitu pada variabel kompensasi dan etos kerja islami. Oleh sebab itu dalam penelitian ini, peneliti akan menguji kembali dengan mengacu pada penelitian terdahulu yang hasilnya masih inkonsisten. Dengan terjadinya kontradiksi tersebut maka kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : kompensasi, etos kerja islami dan kepuasan kerja.

Kinerja maupun produktivitas sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor kompensasi. Kompensasi menjadi sesuatu penting yang harus diperhatikan oleh pihak organisasi maupun perusahaan karena kompensasi menjadi pertimbangan para karyawan dalam memberikan kontribusi dalam kinerjanya. Menurut Sutrisno (2009:189) menyatakan pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, akan tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk dapat bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

Oleh karena itu kompensasi bagi karyawan apabila diberikan secara adil dan layak serta dijamin segala pemenuhan hak bagi para karyawan diharapkan dapat memberikan dorongan untuk memacu menghasilkan produktivitas yang

lebih baik lagi, sehingga akan membantu sebuah perusahaan maupun organisasi untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya tersebut.

Dalam memenuhi visi misi dan tujuan, sebuah perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan nilai - nilai atau norma - norma agama yang berlaku, karena sebuah organisasi maupun perusahaan yang memiliki budaya kerja maupun etos kerja dengan menerapkan prinsip – prinsip agama akan dapat menentramkan jiwa spiritual bagi karyawannya, sehingga dapat berpotensi karyawan akan menjadi loyal terhadap perusahaannya tersebut.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik, karyawan harus mampu menerapkan etos kerja yang islami dalam menjalankan tugasnya, baik dalam organisasi maupun perusahaan tempat mereka bekerja atau dalam kesehariannya. Mengapa harus islami sebagai landasannya, karena islam menuntun kita untuk menjadikan suasana sabar, ikhlas, dan istiqomah sebagai pondasi dasar dalam melaksanakan segala aktivitas maupun pekerjaan (Sastrahidaya dalam budhiarto, 2006). Etos kerja islami adalah hasil kepercayaan seorang muslim, bahwa bekerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh ridho dari Allah SWT. Berkaitan dengan ini, perlu ditegaskan bahwa pada dasarnya islam adalah agama amal atau kerja. Inti ajarannya adalah bahwa seorang hamba berupaya untuk bisa dekat dengan Allah SWT serta mengharapkan ridho dari-Nya melalui kerja atau amal sholeh yang dikerjakannya sebagai bentuk rasa syukur atas karunia-nya serta bertujuan untuk memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya. (Irham dalam Nurcholis, 2012).

Etos kerja islami merupakan sikap kepribadian seseorang yang melahirkan keyakinan yang mendalam bahwa kerja itu bukan hanya untuk memuliakan dirinya atau menampakkan arti dirinya sebagai manusia, namun juga sebagai manifestasi dari amal sholeh yang mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Jika pada umumnya seseorang dalam melaksanakan sebuah pekerjaan hanya di niatkan untuk memenuhi dan mencapai tujuan dalam menggapai duniawi saja, namun dengan adanya etos kerja islami yang diterapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan akan dapat memberikan aturan kerja yang baik serta memberikan gambaran kepada para karyawan dalam mencapai hasil kinerja yang baik pula. Sehingga dapat memberikan dorongan semangat dalam bekerja untuk diniatkan sebagai bentuk dari sebuah ibadah dan atas rasa syukur kepada Allah SWT.

Begitu pula dengan kepuasan kerja yang mempunyai erat kaitannya dengan adanya pemenuhan kompensasi yang digunakan sebagai dorongan kepada para karyawan dalam melaksanakan kinerja yang lebih baik lagi dan etos kerja islami yang memberikan aturan serta tata cara dalam melaksanakan aktivitas dalam menghasilkan produktivitas yang tentunya berdasarkan pada konsep islami, karena seseorang yang mempunyai etos kerja islami yang tinggi akan dedikasi kejujuran dan taat terhadap peraturan yang berlaku, berdampak pada peningkatan kinerja sumber daya manusia itu sendiri.

Oleh karena itu dengan pemenuhan kompensasi yang adil dan penerapan etos kerja islami yang baik oleh sebuah organisasi maupun perusahaan, akan dapat menciptakan sebuah kepuasan dalam bekerja bagi karyawan itu sendiri. Sehingga apabila seorang karyawan puas maka akan melakukan segala hal yang positif dan

membantu sebuah organisasi maupun perusahaan dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya tersebut. Namun apabila karyawan tidak puas dalam bekerja maka justru akan bersikap negatif serta dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga akan dapat menghambat sebuah organisasi maupun perusahaan dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya tersebut. Karena kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini akan menganalisis “Model Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kompensasi, Etos Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Di RSI Sultan Agung Semarang”.

Penelitian ini dilakukan di RSI Sultan Agung merupakan perusahaan di bidang medis atau pelayanan kesehatan masyarakat yang berlokasi di Jl. Raya kaligawe KM. 4 Semarang, sebagai usaha yang bergerak dalam bidang tersebut tidak menutup kemungkinan tentunya mempunyai banyak pesaing yang bergerak dalam bidang yang sama baik di daerah itu sendiri maupun di kota lain yang berada di sekitar Semarang. Maka dari itu peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi aset yang penting bagi perusahaan dalam persaingan, karena dengan sumber daya manusia yang berkompeten dapat menjadi keunggulan tersendiri bagi perusahaan dan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut.

Berbekal Motto “Mencintai ALLAH dan Menyayangi Sesama” RSI Sultan Agung Semarang melakukan banyak pengabdian untuk masyarakat. Visi tersebut

juga melandasi RSI Sultan Agung Semarang untuk jauh lebih berkembang menuju yang lebih baik dalam peningkatan kinerja SDM. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis atau tidak dan menginginkan karyawan untuk memenuhinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tak terkecuali di lingkungan RSI Sultan Agung Semarang. Namun hasil penelusuran awal yang dilakukan peneliti mendapatkan data bahwa adanya tindakan yang memperlihatkan kinerja SDM yang kurang optimal. Kenyataannya pada tahun 2015 dan 2016 RSI Sultan Agung Semarang mengalami data yang masih bersifat fluktuatif dalam penilaian kinerja. Secara kuantitatif terdapat indikasi penurunan kinerja yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat kedisiplinan karyawan RSI Sultan Agung Semarang. Berikut ini adalah data kedisiplinan karyawan RSI Sultan Agung Semarang pada tahun 2015 dan 2016.

**Tabel 1.1**  
**DATA KEDISIPLINAN KARYAWAN**  
**RSI SULTAN AGUNG SEMARANG TAHUN 2015**

No	Bulan	Disiplin	Tidak Disiplin	Jumlah Karyawan	Indisipliner
1	Januari	98%	2%	785	16
2	Februari	93%	7%	806	56
3	Maret	93%	7%	805	56
4	April	91%	9%	838	75
5	Mei	92%	8%	840	67
6	Juni	91%	9%	841	76
7	Juli	89%	11%	841	93
8	Agustus	89%	11%	839	92
9	September	90%	10%	837	84
10	Oktober	97%	3%	850	26
11	November	98%	2%	851	17
12	Desember	97%	3%	851	26

**Sumber: Personalia RSI Sultan Agung Semarang**

**Tabel 1.2**  
**DATA KEDISIPLINAN KARYAWAN**  
**RSI SULTAN AGUNG SEMARANG TAHUN 2016**

No	Bulan	Disiplin	Tidak Disiplin	Jumlah Karyawan	Indisipliner
1	Januari	96,60%	3,60%	842	29
2	Februari	97,40%	2,70%	846	22
3	Maret	98,07%	1,93%	851	16
4	April	97%	3%	853	22
5	Mei	96,83%	3,17%	851	27
6	Juni	93%	7%	851	59
7	Juli	94,40%	5,60%	854	48
8	Agustus	96,34%	3,65%	849	31
9	September	95%	5%	842	40
10	Oktober	97,09%	2,91%	858	25
11	November	95,34%	4,66%	859	40
12	Desember	95,79%	4,21%	856	36

**Sumber:** *Personalia RSI Sultan Agung Semarang*

Penjelasan tabel di atas memperlihatkan bahwa masih nampak permasalahan kinerja karyawan karena masih cukup banyak karyawan yang kurang disiplin yaitu tidak masuk maupun meninggalkan tugas tanpa keterangan, serta terlambat melebihi batas minimum yang telah di tentukan oleh RSI Sultan Agung Semarang. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan atau bukan dari hak cuti dianggap absen. Absensi dalam organisasi atau perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terlambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Situasi seperti ini akan sangat mengganggu kelancaran tugas organisasi atau perusahaan.

Hal tersebut yang mendorong peneliti terdorong dan tertarik untuk meneliti fenomena tersebut, apa penyebabnya kedisiplinan karyawan RSI Sultan



Agung belum maksimal ?, apakah variabel kompensasi, etos kerja islami dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di RSI Sultan Agung Semarang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi, etos kerja islami dan kepuasan kerja terhadap kinerja SDM. secara rinci pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja ?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap kepuasan kerja ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja SDM ?
5. Bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja SDM ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, etos kerja islami dan kepuasan kerja terhadap kinerja SDM sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja islami terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja SDM.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja SDM.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **a) Teori**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan dalam mengembangkan mata kuliah sumber daya manusia khususnya cara meningkatkan kinerja SDM.

##### **b) Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sebagai pengambilan keputusan di RSI Sultan Agung Semarang khususnya dalam meningkatkan kinerja SDM.