

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi merupakan sebuah fenomena yang tidak hanya terbatas pada ruang, waktu dan wilayah tertentu. Sehingga hal ini berpengaruh pada kehidupan manusia salah satunya adalah persaingan bisnis. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk beradaptasi secara cepat agar mampu menggarungi persaingan. Salah satu kunci memenangkan persaingan dengan memiliki sumber daya manusia berkualitas yang dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor-faktor produksi, melainkan sebuah aset yang harus di kelola dengan baik. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan harus diperhatikan betul baik dari segi kesehatan, keamanan maupun kesejahteraannya. Sumber daya yang ada dalam perusahaan tidak akan cukup jika hanya modal, mesin, bahan baku, metode yang baik saja, melainkan diperlukan peran karyawan sebagai penggerak roda utama untuk menjalankannya.

Sumber daya manusia yang berkompeten dapat dilihat dari prestasi kerjanya. Karyawan yang berprestasi tentunya akan berdampak positif terhadap perusahaan, maka dari itu perusahaan harus mampu membuat program dan mengelola karyawan untuk menjadikan mereka lebih berkembang dan meningkatkan kualitas kompetensi yang dimiliki. Kompetensi merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keterampilan dan

pengetahuan dan tuntutan pekerjaan. Namun disisi lain ketika perusahaan tidak mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusianya justru akan menjadi persoalan bagi perusahaan. Agar tujuan yang diharapkan bisa tercapai maka perlu dibuat sebuah kebijakan yang mengatur setiap tanggungjawab karyawan (SDM). Adanya berbagai aturan yang ada di perusahaan akan mendorong prestasi kerja.

Prestasi kerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang didasarkan pada tugas dan tanggungjawab yang telah dikerjakan. Nurmalasari (2015) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya berdasarkan kompetensi, waktu dan pengalaman yang dimiliki. Setiawan A. (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan baik secara kualitas maupun kuantitas. Dengan meningkatnya prestasi yang dimiliki karyawan tentunya akan berdampak positif pada kemajuan perusahaan. Untuk melihat karyawan berprestasi atau tidak dapat dinilai berdasarkan tugas yang dikerjakan selama satu periode dimana dia bekerja, ketika produktivitas atau hasil kerjanya meningkat dapat disimpulkan bahwa karyawan berprestasi, tetapi disamping itu perlu adanya timbal balik dari perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan. Banyak perusahaan yang kurang menghargai pencapaian yang dicapai oleh karyawan dan melupakan kontribusi yang telah diberikan, padahal keberhasilan perusahaan merupakan hasil dari kerja keras para karyawan. Sehingga hal itu memicu timbulnya masalah

didalam perusahaan, karyawan menganggap bahwa kerja keras mereka tidak pernah dianggap oleh perusahaan yang tentunya berimbas pada kondisi yang dirasakan oleh karyawan seperti halnya kepuasan kerja. Ketika tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan itu rendah maka hal ini akan berdampak negatif terhadap prestasi karyawan yang kemudian berpengaruh pada keberlangsungan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi yang dirasakan oleh karyawan sesuai dengan situasi pekerjaan yang dikerjakan. Kepuasan tersebut tidak hanya yang bersifat material tetapi juga mencakup non-material. Hanim (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Sedangkan menurut Ariani, Utami & Susilo (2013) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya yang kemudian mendorong mereka dalam bekerja. Ketika karyawan (SDM) memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya maka mereka akan bekerja dengan profesional. Kecintaan itu bisa dibangun dengan perasaan nyaman, puas, maupun bahagia dengan tempat dan pekerjaan mereka. Perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan setiap karyawannya baik dari segi material maupun non material, dengan bentuk perhatian tersebut akan memberikan dorongan positif kepada mereka serta membangun sebuah program yang baik. Tetapi jika program yang dibangun salah maka hanya akan memberikan tekanan terhadap karyawan yang kemudian berdampak pada stres kerja yang dialami karyawan, meskipun tidak semua stres berdampak negatif.

Stres kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh karyawan (SDM) sebagai akibat dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Hanim (2016) menyatakan bahwa stres kerja yaitu rasa tegang yang dirasakan oleh karyawan yang berpengaruh pada emosi, kondisi dan proses berpikir seseorang, yang berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan menurut Nurmalasari (2015) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan ketika menghadapi beban pekerjaan. Tekanan yang dialami akan berpengaruh terhadap karyawan baik secara emosi maupun secara fisik, dimana tekanan ini bisa berdampak positif yang tentunya akan berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan. Tetapi ketika dampak yang diberikan berpengaruh negatif justru hal ini menjadi sumber masalah bagi perusahaan dan dapat menurunkan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu perlu adanya pengelolaan atau manajemen yang bertugas untuk memanfaatkan stres kerja yang ada demi kemajuan perusahaan. Di dalam melaksanakan pekerjaan tidak hanya kompetensi yang harus diutamakan, tetapi jauh dari itu terdapat hal yang lebih penting yaitu etika karyawan didalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Etika merupakan karakteristik, sikap, kepercayaan dan kebiasaan yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok. Kaitannya dengan dunia kerja seorang karyawan tidak hanya cukup dengan memiliki kompetensi yang unggul tetapi juga harus diimbangi dengan etika kerja yang baik. Didalam islam etika kerja merupakan sikap atau kebiasaan seseorang sesuai dengan nilai – nilai islam yang kemudian menjadi sebuah aturan untuk berinteraksi dalam kehidupan sehari – hari. Menurut Subiyanto & Machbub (2016) menyatakan bahwa Etika Kerja

Islam merupakan sebuah sistem atau seperangkat nilai yang terkandung didalam Al Qur'an dan hadist yang mengatur tentang aktivitas pekerjaan. Sedangkan menurut Dewi & Bawono (2018) menjelaskan bahwa etika kerja islam sebagai sebuah sikap yang mendekatkan manusia untuk berperilaku bijak yang berorientasi pada pekerjaan. Ketika karyawan mampu menerapkan etika yang baik sesuai dengan ajaran islam maka akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga hal itu akan mendapat penghargaan baik secara material maupun non material sesuai dengan kontribusinya.

Kompensasi menurut Sudana & Supartha (2015) merupakan imbalan jasa yang diperoleh oleh karyawan sebagai akibat dari kontribusinya terhadap organisasi/ perusahaan. Sementara itu menurut Kurniawan (2016) menyatakan kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima oleh karyawan baik secara finansial maupun non finansial, baik langsung atau tidak langsung sebagai hasil dari kontribusinya terhadap perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik akan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan sehingga mereka akan bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu kompensasi yang adil juga akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan, dengan demikian mereka akan merasa puas dengan perusahaan / organisasi.

Adapun berdasarkan penelitian terdahulu masih terdapat hasil yang berbeda mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yaitu pada penelitian sebelumnya mengenai stres kerja yang pernah dilakukan oleh Lestari & Ketut (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan Mulian & Indrawati (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi penelitian-penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanim (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kepuasan kerja tergantung dari penanganannya terhadap stres itu sendiri.

RSI Sultan Agung adalah rumah sakit yang terletak di Semarang tepatnya dijalur pantura yang tentunya strategis, dan merupakan rumah sakit islam yang dijadikan salah satu percontohan untuk rumah sakit islam lainnya di indonesia. Karena bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan tentunya memiliki banyak pesaing baik dari rumah sakit negeri maupun swasta lainnya. Maka dari itu prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan khususnya perawat harus lebih unggul dibandingkan rumah sakit yang lainnya, karena perawat memiliki peran penting didalamnya terutama bagian pelayanan. Meskipun demikian masih terdapat masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja perawat seperti masalah kedisiplinan yang merupakan indikator dari penilaian prestasi kerja karyawan. Berikut tabel prestasi kerja berdasarkan kedisiplinan SDM (perawat RSI Islam Sultan Agung) yang belum mencapai prestasi kerja secara maksimal 100%.

Tabel 1.1
Tabel penilaian kedisiplinan perawat tahun 2014

No.	Bulan	Keterangan		jml kry	indisipliner
		Disiplin	Tdk Disiplin		
1	Januari	98%	2%	636	13
2	Februari	93%	7%	635	43
3	Maret	94%	6%	634	41
4	April	96%	4%	638	28
5	Mei	97%	3%	642	19
6	Juni	93%	7%	639	47
7	Juli	95%	5%	668	36
8	Agustus	95%	5%	684	37
9	September	97%	3%	746	26
10	Oktober	96%	4%	771	31
11	November	97%	3%	781	27
12	Desember	90%	10%	779	75
rata-rata		95%	5%		

Sumber: Personalia RSI Sultan Agung Semarang 2018

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa rata – rata tingkat kedisiplinan perawat RSI sultan Agung pada periode tahun 2014 mencapai 95% sementara itu tingkat ketidakdisiplinan perawat RSI sultan agung sebesar 5%

Tabel 1.2
Tabel penilaian kedisiplinan perawat tahun 2015

No.	Bulan	Keterangan		jml kry	indisipliner
		Disiplin	Tdk Disiplin		
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
rata-rata		93%	7%		

Sumber: Personalia RSI Sultan Agung Semarang 2018

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa rata – rata tingkat kedisiplinan perawat RSI sultan Agung pada periode tahun 2015 mencapai 93% sementara itu tingkat ketidakdisiplinan perawat RSI sultan agung sebesar 7%

Tabel 1.3
Tabel Penilaian Kedisiplinan Perawat Tahun 2016

No.	Bulan	Keterangan		jml kry	Indisipliner
		Disiplin	Tdk Disiplin		
1	Januari	97%	4%	842	29
2	Februari	97%	3%	846	22
3	Maret	98%	2%	851	16
4	April	97%	3%	853	22
5	Mei	97%	3%	851	27
6	Juni	93%	7%	851	59
7	Juli	94%	6%	854	48
8	Agustus	96%	4%	849	31
9	September	95%	5%	842	40
10	Oktober	97%	3%	858	25
11	November	95%	5%	859	40
12	Desember	96%	4%	856	36
rata-rata		96%	4%		

Sumber: Personalia RSI Sultan Agung Semarang 2018

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa rata – rata tingkat kedisiplinan perawat RSI sultan Agung pada periode tahun 2014 mencapai 96% sementara itu tingkat ketidakdisiplinan perawat RSI sultan agung sebesar 4%.

Sehingga berdasarkan tabel kedisiplinan diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan perawat RSI Sultan Agung belum dicapai secara maksimal, seperti pada periode 2014 ke 2015 tingkat ketidakdisiplinan perawat meningkat dari 5% menjadi 7%, sementara itu dari periode 2015 ke 2016 tingkat ketidakdisiplinan peawat RSI sultan Agung mengalami peenurunandari 7% menjadi 4%. Sehingga

hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah pada kedisiplinan perawat, dimana kedisiplinan ini menjadi salah satu tolak ukur prestasi kerja perawat.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Manajemen HRD dan beberapa perawat masih terdapat banyak masalah seperti beban kerja yang ada dirasa terlalu tinggi seperti halnya waktu kerja yang melebihi batas yang berdampak pada stres kerja perawat, meskipun tidak semua stres kerja berdampak negatif tetapi ada juga yang berdampak positif. Tidak sampai disitu kompensasi yang diberikan dirasa rendah jika dibandingkan dengan rumah sakit lain, serta kurangnya keadilan yang dirasakan oleh perawat dalam pemberian kompensasi misalnya perawat yang memiliki beban kerja sama tetapi resikonya lebih tinggi diberikan kompensasi yang sama dengan perawat yang memiliki beban kerja sama tetapi resikonya lebih rendah. Kedua hal tersebut tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat . Disisi lain kedisiplinan juga menjadi masalah yang harus di perhatikan, sebab banyak perawat yang masih kurang disiplin seperti datang terlambat, serta melupakan prosedur yang telah ditentukan kondisi ini biasanya disebabkan karena beratnya beban kerja yang diterima. Sementara kedisiplinan ini menjadi tolak ukur prestasi kerja yang dicapai karyawan khususnya bagian medis yaitu perawat.

Menurut Tindow, Mekel, & Sendow (2014) menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja dapat menjadi tolak ukur dari prestasi kerja karyawan. Karena jika kompensasi diberikan secara adil dan layak akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dalam sebuah perusahaan prestasi kerja

melalui kedisiplinan sangatlah penting dikarenakan memberikan pengaruh terhadap kualitas dan kuantitas, dimana semakin baik kedisiplinan, maka akan semakin memberikan peluang kepada karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik lagi. Sehingga akan menciptakan keunggulan dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang yang sama.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul **MODEL PENINGKATAN PRESTASI KERJA MELALUI STRES KERJA, KOMPENSASI, ETIKA KERJA ISLAM DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG DI KOTA SEMARANG).**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana Stres Kerja, Kompensasi, Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan”**. Secara rinci pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang?
3. Bagaimana Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang?

4. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ?
5. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ?
6. Bagaimana Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ?
7. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikembangkan dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengidentifikasi dan Menganalisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
2. Untuk Mengidentifikasi dan Menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
3. Untuk Mengidentifikasi dan Menganalisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
4. Untuk Mengidentifikasi dan Menganalisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
5. Untuk Mengidentifikasi dan Menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

6. Untuk Mengidentifikasi dan Menganalisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
7. Untuk Mengidentifikasi dan Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit Islam Sultan Agung

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai masukan bagi Manajemen HRD Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang didalam membuat kebijakan serta didalam pengambilan keputusan yang dapat mendorong peningkatan Prestasi kerja karyawan

2. Bagi Akademisi

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

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan melatih kemampuan penulis didalam menganalisa suatu permasalahan berdasarkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada.