

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Eksistensi keberhasilan organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari strategi dan rencana organisasi, pengelolaan di bidang sumber daya manusia mutlak dilakukan sebagai modal organisasi. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerjanya (Dessler, 2009).

Dalam penelitian ini, Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menjadi objek yang akan diteliti, etos kerja setiap muslim harus selalu dilandasi dengan Al-Qur'an dan Hadist. Etika kerja islam di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang semakin kompleks, memaksa para sumber daya manusia untuk memahami satu persatu kondisi organisasi, baik dalam etika kerja islam didalam Komitmen Organisasi Afektif yang mengharuskan SDM untuk saling memahami antar SDM lain maupun etika kerja memahami bagaimana *OCB* yang ada di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Rumah Sakit Islam Sultan Agung yang syarat akan nilai-nilai islam memberikan pandangan keharusan untuk para

SDM untuk mematuhi serta menjalankan budaya yang bersumber dari nilai-nilai islami, nilai-nilai islami sendiri dapat tercermin melalui sikap ; *tabbasum* (senyum), menghargai waktu, cinta ilmu, mujahaddah (kerja keras dan optimal), *tanafus* dan *ta'awun* (berkompetisi dan tolong menolong). Dari data tahun 2016-2017 menunjukkan adanya fenomena berupa tidak konsistennya kedisiplinan dari SDM yang ada di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Sebagai salah satu rumah sakit islam terbaik di Semarang maka menjadi pertanyaan selanjutnya bagaimana kinerja sumber daya manusia yang ada di Rumah Sakit Islam Sultan Agung serta model pengaruh etika kerja islam, Komitmen Organisasi Afektif ditempat kerja tersebut serta *OCB* yang berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

**Tabel 1.1**  
**DATA KEDISIPLINAN KARYAWAN**  
**RSI SULTAN AGUNG SEMARANG TAHUN 2016**

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 : Bagian Personalia Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Tahun 2016

**Tabel 1.2**  
**DATA KEDISIPLINAN KARYAWAN**  
**RSI SULTAN AGUNG SEMARANG TAHUN 2017**

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: Bagian Personalia Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Tahun 2017

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 dapat dilihat bahwa kedisiplinan SDM di RSI Sultan Agung masih rendah yang juga mengindikasikan bahwa kinerja dalam diri SDM masih rendah sehingga perlu adanya kebijakan yang harus diterapkan

oleh manajemen dengan menerapkan Komitmen Organisasi Afektif organisasi yang akan membawa dampak pada diri SDM agar memiliki pengaruh yang positif untuk membangun motivasi SDM sehingga akan menciptakan kinerja SDM yang optimal. Hasil penelitian yang dilakukan Widodo (2015) menunjukkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara sempurna sesuai dengan tanggungjawab atau komitmen organisasi dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan permasalahan tersebut perlu dilakukan suatu studi yang mempelajari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan, dan menggabungkannya sehingga didapat suatu kerangka utuh yang dapat menjelaskan bagaimana suatu perusahaan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah studi ini adalah “*Pengaruh Etika Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Dengan Komitmen Organisasi Afektif Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening*” (*Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*). Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara etika kerja islam terhadap Komitmen Organisasi Afektif, OCB dan kinerja SDM pada RSI Sultan Agung Semarang?
2. Bagaimana pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja SDM dengan Komitmen Organisasi Afektif sebagai variabel intervening pada RSI Sultan Agung Semarang?

3. Bagaimana pengaruh antara etika kerja islam terhadap kinerja SDM dengan *OCB* sebagai variabel intervening pada RSI Sultan Agung Semarang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap Komitmen Organisasi Afektif, *OCB* dan kinerja SDM pada RSI Sultan Agung Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja SDM dengan Komitmen Organisasi Afektif sebagai variabel intervening pada RSI Sultan Agung Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja SDM dengan *OCB* sebagai variabel intervening pada RSI Sultan Agung Semarang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis  
Memberikan sumbangsih untuk pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kinerja SDM.
2. Manfaat Praktis  
Menjadi referensi dan informasi untuk perusahaan dalam konteks meningkatkan kinerja sumber daya yang ada.