

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini, mengakibatkan perubahan hampir di semua aspek, kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung kepada kemampuan untuk memberikan respon terhadap perubahan secara efektif. Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi mampu menghadapi perubahan dan menyusun kebijakan yang tepat dan efisien untuk mengatasi perubahan yang akan terjadi kedepannya.

Setiap organisasi juga dituntut mampu berkompetisi agar dapat bertahan didalam persaingan global. Strategi untuk berkompetisi dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, masalah sumber daya manusia menjadi tantangan bagi manajemen organisasi karena keberhasilan organisasi tergantung kepada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi berjalan dengan efektif maka organisasi pun berjalan dengan efektif.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dan memiliki besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, maka organisasi harus mampu membentuk karakter manusia yang mempunyai motivasi yang tinggi dan berani memandang perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Salah satunya adalah dengan cara pendekatan dalam peningkatan sumber daya manusia melalui agama. Mangkunegara (2005) berpendapat bahwa didalam hubungan dengan pencapaian

kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu di landaskan pendekatan dengan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama. Sumber daya manusia juga merupakan sumber daya yang memiliki pengetahuan yang luas, akal, perasaan atau rasa, dorongan ingin lebih baik lagi, keinginan, keterampilan, daya dan karya . Semua potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan . Oleh karena itu untuk memaksimalkan potensi yang ada pada sumber daya manusia merupakan satu cara untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam operasionalnya Rumah Sakit dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang baik karena berkaitan langsung dengan kesehatan dan keselamatan pasien. Istilah kinerja atau (*performance*), adalah tolak ukur sumber daya manusia dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang diberikan pada sumber daya manusia, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi baik kualitas ataupun kuantitas sumber daya manusia atau perilaku sumber daya manusia yang sesuai tanggung jawab sumber daya manusia. Kinerja menurut Islam merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang di anut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat dijadikan motivasi untuk menciptakan karyayang berkualitas (Zikrul Hakim, 2006). Masalah tentang kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi, karena kinerja sumber daya manusia akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas sangat

dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Namun kinerja yang baik tidak akan dihasilkan tanpa adanya etos kerja Islami.

Etos kerja islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya (Asifudin, 2004). Menurut Tasmara (2002) bahwa dengan etos kerja yang bersumber dari keyakinan Al-Qur'an ada semacam keterpanggilan yang sangat besar dari lubuk hatinya, untuk menunjukkan hasil kerja kerasnya yang berkualitas. Islam adalah agama yang sempurna, Islam juga mengajarkan mengenai etos kerja, mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal, tanpa mengeluh yang menunjukkan adanya kepuasan bagi diri sendiri. Kerja etos islam dan Motivasi kerja Islami sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Motivasi merupakan proses langkah awal seseorang melakukan tindakan karena adanya kekurangan secara fisik dan psikis atau suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans 2006). Sedangkan menurut Rahman, (1995) Motivasi kerja islami merupakan komitmen yang terikat dengan pekerjaan yang berasal dari hubungan seseorang karyawan dengan tuhan. Dalam meningkatkan motivasi yang tinggi diperlukan seseorang pemimpin yang mampu mengarahkan sumber daya manusia dengan baik, yang berdasarkan syari'ah Islam.

Pemimpin dalam mengelola organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang beragam, salah satunya adalah gaya kepemimpinan Islami. Menurut

Rizki,(2010) kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Kepemimpinan atau *leadership* dalam bahasa arab disebut dengan *khalifah*. Kepemimpinan islam didalam suatu organisasi di peroleh dari sumber-sumber Islami yang kemudian diterapkan dalam organisasi dengan kepercayaan dan praktek secara Islami berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah (Ahmad, 2011). Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami sumber daya manusia. Diantaranya yaitu hasil penelitian dari Sunarji Harahap (2016), Syamsudin (2014), Wijayanti dan Meftahudin (2016). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aswadi DKK (2017) menemukan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami sumber daya manusia.

Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak merupakan rumah sakit swasta milik pengurus besar Nahdlatul Ulama yang pengelolaannya di limpahkan kepada Yayasan Hasyim Asy'ary Demak. Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak adalah bentuk usaha yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan yang bernaung di bawah Yayasan Hasyim Asy'ary Demak yang didirikan pada 2001. Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak memiliki pelayanan yang bernuansa Islami.

Pada dasarnya setiap organisasi sangat membutuhkan seseorang yang mampu mengajak kerja sama yang baik di antara sumber daya manusia dan pimpinan dengan tujuan agar tercapainya visi dan misi yang ada dalam organisasi tersebut. Adapun visi dan misinya sebagai berikut : Visi Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak yaitu “ Mewujudkan pelayanan kesehatan yang Islami,

Prima dan Terjangkau Berdasarkan Aqidah Islam Ahli Sunnah Wal Jamaah”. Visi akan terlaksana apabila Misi organisasi berjalan dengan baik. Misi Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak yaitu “ 1) Menjadikan Customer/Pasien sebagai Pribadi penting sebagai perwujudan amalan profesi dan Ibadah kepada Allah SWT, 2) Mewujudkan masyarakat yang sehat jasmani dan Rohani, 3)Menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan sebagai Rumah Sakit Rujukan, 4) Mengembangkan IPTEKDOK dan sarana/ prasarana pelayanan kesehatan yang bermanfaat kepada masyarakat, 5) Menyiapkan SDM yang berbasis Kompetensi.

Tuntutan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang tinggi tentunya di alami oleh semua organisasi tidak terkecuali Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Demak . Karena banyaknya organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan menuntut pihak Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Demak untuk selalu memperbaiki Kinerjanya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak jumlah pasien dari tahun ke tahun cenderung mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.1 rekapitulasi jumlah pasien yang di rawat inap umum dan rawat jalan umum dari tahun 2015 s.d 2018.

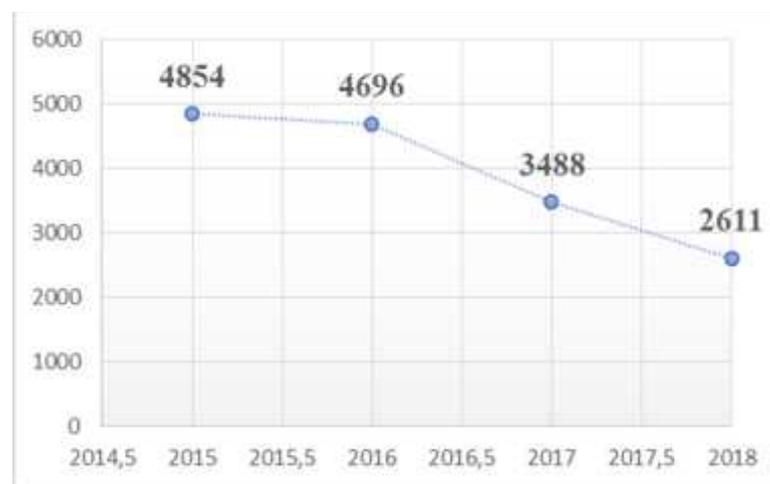
**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Pasien Rawat Inap Umum**  
**Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak**  
**Tahun 2015-2018**

No	Tahun	Jumlah Pasien (Orang)
1	2015	4854
2	2016	4696
3	2017	3488
4	2018	2611

*Sumber: Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak 2019*

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa jumlah pasien rawat inap umum di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak mengalami penurunan dari tahun 2016 s.d 2018. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia pada Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak selama empat tahun terakhir masih belum optimal dan konsisten.

Berikut adalah grafik yang menunjukkan intensitas peningkatan dan penurunan jumlah pasien rawat inap umum pada pada tahun 2015 s.d 2018.



*Sumber: Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak 2019.*

**Grafik 1. 1**  
**Jumlah Pasien Rawat Inap Umum Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak 2015-2018**

Berdasarkan grafik 1.1 bahwa jumlah pasien pada tahun 2015-2018 mengalami penurunan. Dilihat dari titik yang menunjukkan jumlah pasien dari tahun ke tahun terus mengalami penurunan. Dapat dilihat dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia pada Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak masih belum optimal.

Untuk dapat bertahan dan bersaing ditengah banyaknya persaingan maka kinerja Islami sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalahnya adalah “*Bagaimana meningkatkan kinerja Islami sumber daya manusia melalui Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami dan Etos Kerja Islami*” kemudian pertanyaan penelitian (*quistion riset*) yang muncul sebagai berikut”

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap etos kerja islami?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja islami terhadap etos kerja islami?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja Islami sumber daya manusia ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja Islami sumber daya manusia ?
5. Bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja Islami sumber daya manusia ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap etos kerja islami.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja islami terhadap etos kerja islami.

3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja Islami sumber daya manusia.
4. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja Islami sumber daya manusia.
5. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja Islami sumber daya manusia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1. Aspek Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang khususnya yang berkenaan dengan Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami, Etos kerja Islami dan kinerja sumber daya manusia.

##### 2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi leader Rumah Sakit Islam NU Demak dalam menyikapi masalah kinerja sumber daya manusia yang mempengaruhi Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami dan Etos kerja Islami.