

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan Rumah Sakit yang didorong oleh permintaan pelanggan menyebabkan layanan rumah sakit tidak hanya memperhatikan profesionalisme di bidang medis dan perawatan tetapi juga pelayanan penunjang medik. Fungsi pelayanan penunjang medik seperti radiologi, laboratorium, rehabilitasi medis, *medical chek up*, rekam medis, farmasi, gizi, dan pelayanan adalah untuk mendukung pelayanan medik.

Undang-undang No.22 Tahun 2002 tentang otonomi daerah telah memberikan peluang yang sebesar-besarnya kepada daerah untuk menetapkan kebijakan pembangunan yang sesuai dengan kebutuhan daerah serta menggali seluruh potensi yang ada pada kehidupan masyarakat itu sendiri. (Badan Komunikasi dan Informasi, 2015)

Mafrawi (2014) menyatakan bahwa situasi keamanan yang tidak kondusif menyebabkan mutu pelayanan kesehatan cenderung menurun. Keluhan terhadap mutu pelayanan kesehatan seringkali dimunculkan oleh masyarakat dengan berbagai macam cara antara lain : (a) adanya perasaan tidak puas dinyatakan secara tertulis lewat surat yang dilayangkan ke media masa seperti surat kabar, radio, kotak saran, dan sebagainya, (b) perasaan tidak puas dinyatakan dalam bentuk kemarahan sesaat didepan petugas pelayanan kesehatan, dan perasaan tidak puas dinyatakan dalam bentuk perbuatan,

misalnya adanya kecenderungan untuk tidak berobat ulang pada institusi pelayanan tersebut.

Untuk meningkatkan mutu pelayanan tersebut diperlukan sebuah strategi yang handal dan peran segenap lapisan masyarakat. Salah satu faktor yang langsung dapat diupayakan adalah meningkatkan sikap dan mutu pelayanan kesehatan dengan melaksanakan pembinaan dan pelayanan kesehatan secara menyeluruh serta terpadu untuk masyarakat yang tinggal disuatu wilayah kerja tertentu. (Profil RS PKU Muhammadiyah Gubug 2017)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rusmawati (2015), hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kualitas pelayanan dirumah sakit baik pelayanan keperawatan maupun pelayanan tenaga spesialis masih rendah. Kualitas pelayanan yang masih rendah ini berdampak pada pasien yang tidak mau menggunakan jasa rumah sakit untuk berobat apabila sakit.

Kepmenkes RI Nomer 812 tahun 2017 tentang Kebijakan Perawatan merupakan dasar pendekatan dari pelayanan Keperawatan bernuansa islami. Sedangkan kepuasan pasien adalah harapan pasien yang dipersepsikan sesuai dengan konteks budaya dan sistem nilai yang dianutnya termasuk tujuan hidup, harapan, dan niatnya.

Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2016) kinerja SDM adalah hasil atau prestasi dari karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa banyak seorang karyawan bisa memberikan kontribusi

kepada organisasi. Dengan kinerja SDM yang tinggi diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Tasmara (2015), Etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Etos kerja Islami adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi di pikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.

Penelitian tentang Etos kerja islam pernah dilakukan oleh Amiin (2014) mengatakan bahwa etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Sedangkan menurut Suwarni (2014) etos kerja islami tidak berpengaruh dan non signifikan terhadap kinerja SDM.

Masalah tentang kepemimpinan dan etos kerja hingga motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja SDM menjadi masalah yang dihadapi oleh rumah sakit di kota-kota besar tetapi juga didaerah, termasuk RSUD Muhammadiyah Gubug, Rumah Sakit ini merupakan salah satu rumah sakit berbasis islam yang mengutamakan kepuasan dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi para pasiennya. Seperti yang kita ketahui bahwa kebutuhan pelayanan kesehatan sekarang ini semakin meningkat. Keberadaan pegawai (perawat) membawa peranan tersendiri yang sangat penting dalam sebuah rumah sakit.

Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung didalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Menurut Suwatno (2017) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Kepemimpinan yang islami juga mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2015) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Agama islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan hadist (Rivai & Arifin: 2016)

Permasalahan yang terjadi di RSUD Muhammadiyah Gubug berkenaan dengan kinerja dapat terlihat berdasarkan data pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data perawat dan pasien**  
**RSU PKU Muhammadiyah Gubug Bulan Agustus sampai**  
**Desember 2018**

Bulan	Jumlah Perawat	Jumlah Tempat Tidur	Jumlah Pasien
Agustus	64	69	1096
September	64	69	1008
Oktober	64	69	979
November	64	69	965
Desember	64	69	1087

Sumber : Bagian MSDM RSU PKU Muhammadiyah Gubug 2018

Dari data diatas menunjukkan jumlah perawat terlalu sedikit dibandingkan jumlah pasien dan kamar tidur pasien yang dipakai pada periode bulan Agustus hingga Desember 2018. Sedangkan menurut peraturan Menkes RI No. 262/Menkes/Per/VII/1979, tentang perbandingan jumlah perawat : RS tipe A-B, perbandingan 3-4 perawat : 2 tempat tidur. Hal ini menunjukkan ke efisienan kinerja perawat kurang baik dikarenakan kurangnya tenaga perawat yang tersedia dan hal ini sudah pasti berdampak negatif bagi RSU PKU Muhammadiyah Gubug. Komplain para pasien yang pernah menginap di rumah sakit tersebut berdasarkan surat yang ada di kotak saran juga menunjukkan menunjukkan kurang baiknya kinerja pearawat yang diberikan kepada para pasien.

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, research gap antara etos kerja islam dengan kinerja SDM dan fenomena tersebut, maka rumusan masalahnya adalah “Bagaimana peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi intrinsik, kepemimpinan islami dan etos kerja islami. Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Motivasi Intrinsik perawat pada PKU Muhammadiyah Gubug?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Intrinsik perawat pada PKU Muhammadiyah Gubug ?
3. Bagaimana pengaruh Etos Kerja Islami terhadap kinerja SDM perawat pada PKU Muhammadiyah Gubug ?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM perawat pada PKU Muhammadiyah Gubug ?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM perawat pada PKU Muhammadiyah Gubug ?

## **1.3.Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisisnya berdasarkan teori-teori yang diperoleh untuk mendapatkan kesimpulan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Menguji secara empiris pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Motivasi Intrinsik perawat PKU Muhammadiyah Gubug.

2. Menguji secara empiris pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Intrinsik perawat PKU Muhammadiyah Gubug.
3. Menguji secara empiris pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja SDM perawat PKU Muhammadiyah Gubug.
4. Menguji secara empiris pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM perawat PKU Muhammadiyah Gubug.
5. Menguji secara empiris pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM perawat PKU Muhammadiyah Gubug.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Serta menambah wawasan tentang bagaimana hubungan antara Etos Kerja Islam dan Kepemimpinan Islami dengan dimediasi oleh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM perawat pada PKU Muhammadiyah Gubug.

##### 1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya terkait variabel etos kerja islam, kepemimpinan islami, motivasi intrinsik dan kinerja. Selain itu bagi penulis dapat dijadikan sarana untuk memperluas wawasan serta menambah referensi untuk diterapkan dalam dunia kerja.

##### 2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi di RS PKU Muhammadiyah Gubug khususnya peningkatan kinerja sumber daya manusia khususnya kinerja perawat.