

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Era modernisasi sekarang ini dimana perubahan yang terjadi sangat cepat, suatu organisasi harus dapat menyesuaikan perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam dunia kerja diperlukan sebuah organisasi yang dapat mempersiapkan dan memilih sumber daya manusia untuk dapat mengatasi perubahan yang ada. Terdapat dua komponen penting sumber daya manusia dalam melangsungkan sebuah organisasi yaitu pimpinan dan para karyawan. Sebab tugas pokok dari seorang pemimpin (leader) ialah menjalankan fungsi-fungsi manajerial, yang terdiri dari *planning, organizing*, sekaligus menjalankan dan mengawasi sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut dapat menjalankan tugasnya secara efektif.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sumber daya manusia karena dalam suatu organisasi setiap anggota harus menonjolkan kemampuan kerjanya dalam hal prestasi kerja, sehingga organisasi dapat menilai seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut kepada organisasinya. Di sisi lain yang perlu di perhatikan dalam organisasi ialah dimana dalam menonjolkan kemampuan sumber daya manusia di dalamnya tentu diperlukan sebuah kemampuan atau pun kepuasan kerja yang dapat menunjang seseorang untuk meningkatkan skill individunya dalam menyelesaikan tugas. Kinerja adalah proses maupun hasil pekerjaan, dimana kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk memperoleh hasil kerja (Wibowo, 2012). Kinerja

karyawan diartikan juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijanjikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Setiap orang mempunyai kewajiban bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada padanya, dan sebagai pekerja karena setiap orang harus mampu memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya. Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman sekerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya (Koesmono, 2005). Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja. Gibsons (2006) menyatakan kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukan.

Hakim (2012) berpendapat bahwa budaya organisasi islam adalah sebuah sistem nilai yang diambil dan dikembangkan untuk diterapkan dalam kehidupan atau kegiatan yang menggunakan nilai-nilai islam sesuai dengan ajaran islam atau hukum islam, pedoman islam berdasarkan Al-Quran dan Al-Hadits. Pembentukan suatu organisasi dengan memunculkan sistem budaya organisasi yang islami bisa membuat seseorang melekat dalam budaya islami diorganisasinya sehingga secara otomatis orang tersebut melakukan hal-hal yang disyariatkan dalam islam. Budaya islami organisasi dapat membentuk karakter seseorang karyawan sehingga

karyawan memiliki dorongan dalam dirinya untuk melakukan suatu hal yang terbaik untuk organisasinya.

Menurut Schein (2002), budaya organisasi atau "*Corporate Culture*" sering diartikan sebagai nilai-nilai yang dimengerti dan dipatuhi bersama-sama, yang dimiliki sebuah perusahaan, sehingga anggota organisasi serasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Keadaan ini terbentuk secara jelas bila kita mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem pengertian bersama. Dengan demikian, kita berharap bahwa masing-masing individu dengan latar belakang atau tingkat jabatan yang berbeda di dalam organisasi tersebut akan mendeskripsikan budaya organisasi dengan cara yang sama. Namun demikian pengakuan bahwa suatu budaya organisasi memiliki properti umum tidak berarti bahwa tidak boleh ada sub budaya didalam budaya bersama. Kebanyakan organisasi besar memiliki suatu budaya dominan dan sejumlah budaya sub budaya dominan. Kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana budaya tersebut dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi memercayainya. Semakin intens budaya organisasi, semakin kuat pengaruhnya pada semua tingkatan dimana budaya memmanifestasikan diri, yaitu mempengaruhi tak sekedar sikap karyawan namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka. Kuat atau lemahnya budaya organisasi sangat penting karena punya beberapa manfaat bagi organisasi, antara lain menjadi perekat yang mempersatukan organisasi.

Mempengaruhi tak sekedar sikap karyawan namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka. Kuat atau lemahnya budaya organisasi sangat penting

karena punya beberapa manfaat bagi organisasi, antara lain menjadi perekat yang mempersatukan organisasi. Budaya suatu organisasi islam juga dapat dijadikan faktor dalam meningkatkan perilaku kerja islami seseorang. Pengertian budaya organisasi islam adalah nilai, pemikiran dan simbol berdasarkan islam yang mempengaruhi perilaku norma, sikap, iman dan kebiasaan seseorang di beberapa bidang kehidupan.

Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha – usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju *high performance*.

Etika kerja Islam merupakan seperangkat nilai atau system kepercayaan mengenai bekerja yang bersumber dari Al-Qur'an dan *Sunnah*. Etika kerja Islam selama ini masih diabaikan dalam konsep manajemen dan penelitian organisasi. Padahal, etika kerja Islam dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif akan memunculkan sikap seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan serta sikap kerja lainnya yang dapat menguntungkan individu dan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti menduga adanya pengaruh faktor etika kerja Islam terhadap kepuasan kerjadan kinerja karyawan. Dugaan ini diperkuat oleh argumen yang menyatakan bahwa dalam upaya peningkatan sumber daya manusia bisa melalui pendekatan psikologis, organisasi, budaya dan agama.

Pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama (Mangkunegara, 2005). Anik dan Arifudin (2003) mengemukakan bahwa etika terekspresikan dalam bentuk syariah terdiri dari Al-Quran, Sunnah Hadits, Ijma, dan Qiyas. Sejalan dengan hal tersebut, Mahiyaddin (2009) merinci bahwa etika kerja Islam mengutamakan nilai-nilai murni, seperti kehormatan manusia, mementingkan ketaatan, dan ketekunan kerja.

Dalam penelitian ini, Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menjadi objek yang akan diteliti, etika 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 lingkungan kerja yang mengharuskan SDM untuk saling memahami antar SDM lain. Rumah Sakit Islam Sultan Agung yang syarat akan nilai-nilai islam memberikan pandangan keharusan untuk para SDM untuk mematuhi serta menjalankan etika 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).

Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang memiliki cukup banyak sumber daya manusianya di bagian masing-masing bagian yang diharapkan akan menghasilkan kinerja yang optimal tanpa adanya sumber daya manusia RSI Sultan Agung Semarang tidak akan bisa mewujudkan apa yang telah menjadi visi dan misinya. Jumlah karyawan khususnya bagian perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan jumlah 523 sumber daya yang potensial yang tersebar di

masing-masing unit ruangan yang ada di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang pada bulan Oktober 2018. Kontribusi penelitian yang di hasilkan dalam penelitian ini adalah untuk mengukur acuan peneliti dan refrensi sebagai penelitian selanjutnya serta berguna bagi untuk Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang meningkatkan etika karyawan di bagian perawat. Adapun indikator dari etika kerja islam (Rokhman Wahibur,2010) antara lain sebagai berikut :

- a. Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan.
- b. Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama.
- c. Kerja dengan meneladani sifat-sifat illahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya
- d. Seseorang harus melakukan pekerjaan denagn kemampuan terbaiknya.

Berikut adalah rekapitulasi jumlah sumber daya manusia bagian perawat RSI Sultan Agung Semarang sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Tabel 1. 1.Rekapitulasi jumlah perawat bulan Oktober 2018**

<b>NO</b>	<b>NAMA RUANG</b>	<b>JUMLAH</b>
1	MANAJER KEPERAWATAN	1
2	KABAG. KEPERAWATAN	2
3	BAITURRIJAL	6
4	BAITUL IZAH 1	27
5	BAITUL IZAH 2	23
6	BAITUSSALAM 1	17
7	BAITUSSALAM 2	21
8	INSTALASI HAEMODIALISA	14
9	INSTALASI ICU	37
10	INSTALASI GAWAT DARURAT	25
11	INSTALASI BEDAH SENTRAL	48
12	BAITUL ATHFAL	15
13	BAITUSSYIFA	27
14	BAITUL MA'RUF	26
15	POLIKLINIK	44
16	INSATALASI SEC	21
17	PERISTI	16
18	BAITUNNISA 1	15
19	BAITUNNISA 2	15
20	KOMITE PPI	4
21	SUPERVISI	4
22	NA'IM	14

23	'AD N	15
24	FIRDAUS	13
25	MA'WA	19
26	DARUSSALAM	22
27	DRUL MUQOMAH	13
28	CARDIAC CENTER	17
29	RADIOLOGI	2
<b>JUMLAH</b>		<b>523</b>

Sumber: Personalia RSI Sultan Agung, 2018

**Tabel 1. 2**  
**Tabel 1. 2. Penilaian Kinerja Perawat tahun 2017**

No	Kriteria Penilaian	Nilai	Frek.	Kinerja Umum (Min 80%)	Frek.	Kinerja Khusus (min 76%)	Frekuensi	Kinerja Islami (min 90%)
1	SANGAT BAIK	91 - 100	517	98.85%	29	5.55%	121	23.14%
2	BAIK	76 - 90.99	6	1.15%	483	92.35%	146	27.91%
3	SEDANG	60 - 75.99	0	0.00%	10	1.91%	130	24.09%
4	KURANG	< 60	0	0.00%	1	0.19%	126	24.09%
<b>JUMLAH</b>			<b>523</b>	<b>100%</b>	<b>523</b>	<b>100%</b>	<b>523</b>	<b>100%</b>

Sumber: Personalia RSI Sultan Agung.

Tabel 1.2 memberikan informasi bahwa RSI Sultan Agung Semarang melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan 3 kriteria penilaian yaitu penilaian kinerja umum, penilaian kinerja islami dan penilaian kinerja khusus. Penilaian kerja umum diukur dengan indikator cakupan mutu unit kerja dapat dilihat penilaian “Sangat Baik” (91-100) pada tahun 2017 yaitu 517 sumber daya manusia (98,85%) dan hanya sebagian kecil sumber daya manusia yang termasuk dalam penilaian “Baik” (76-90,99) yaitu 6 sumber daya manusia (1.15%), tidak ada sumber daya manusia yang memperoleh penilaian “Sedang” ataupun “Kurang” hal ini menunjukkan bahwa kinerja umum RSI Sultan Agung Semarang sudah baik.

Dan pada penilaian kinerja khusus diukur dengan indikator berdasarkan uraian kerja masing-masing penilaian “Sangat Baik” (91-100) dicapai 29 sumber daya manusia dengan presentase (5,55%), penilaian “Baik” (76-90,99) yaitu 483



sumber daya manusia dengan persentase (92,35%), penilaian “Sedang” (60-75,99) dicapai oleh sumber daya manusia sebanyak 6 sumber daya manusia dengan presentase (1,91%) dan penilaian “Kurang” dicapai oleh sumber daya manusia sebanyak 1 dengan presentase (0.19%). Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja khusus RSI Sultan Agung Semarang sudah cukup baik.

Sedangkan pada penilaian kinerja islami sumber daya manusia diukur dengan indikator keaktifan dalam doa pagi, tahsin Al-Qur'an dan Qiamulail penilaian “Sangat Baik” (91-100) yaitu sebanyak 121 sumber daya manusia (23,14%), penilaian “Baik” (76-90,99) yaitu sebanyak 146 sumber daya manusia (27,91%), penilaian “Sedang” (60-75.99) yaitu 130 sumber daya manusia (24,86%) dan yang masuk kedalam penilaian “kurang” (<60) yaitu sebanyak 126 sumber daya manusia (24,09) hal ini menunjukkan kinerja islami sumber daya manusia masih bermasalah RSI Sultan Agung Semarang merupakan Rumah Sakit Syariah pertama di Indonesia akan tetapi pada kenyataannya kinerja islami sumber daya manusia bagian perawat masih belum optimal.

Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang suatu lembaga atau instansi yang bergerak di bidang kesehatan dengan visi Rumah Sakit Islam terkemuka dalam pelayanan kesehatan, Pendidikan dan Pembangunan Peradaban Islam, menuju masyarakat sehat sejahtera yang dirahmati Allah. Akan tetapi pada hasil penilaian kinerja islami pada tabel di atas menunjukkan bahwa masih belum optimal. Sangat bertentangan dengan visi yang di terapkan pada RSI Sultan Agung Semarang. Dikarenakan tidak melaksanakan peraturan yang di buat untuk memenuhi penilaian kinerja islami antara lain keaktifan dalam doa pagi, tahsin Al-Quran dan Qiaumulail yang seharusnya di terapkan pada masing – masing pegawai.

Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yaitu rumah sakit yang semua pelayanannya bersifat islami sehingga etika pegawai dalam bekerja salah satunya mengikuti peraturan kerja dalam Islam akan membuat kepuasan pegawai tersebut. Seorang muslim yang menerapkan etika kerja islam dalam kehidupan pekerjaannya akan dengan sungguh-sungguh menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja. Mahiyaddin (2009) merinci bahwa etika kerja islam mengutamakan nilai-nilai murni, seperti kehormatan manusia, mementingkan ketaatan, dan ketekunan kerja.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah studi ini adalah ***“BAGAIMANA MODEL PENINGKATAN KINERJA ISLAMI MELALUI BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM DI TEMPAT KERJA”***. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara budaya organisasi islam terhadap kepuasan kerjapada RSI Sultan Agung Semarang ?.
2. Bagaimana pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja pada rumah sakit RSI Sultan Agung Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja islami pada rumah sakit RSI Sultan Agung Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja islami pada RSI Sultan Agung Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja islami pada RSI Sultan Agung Semarang ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja islami
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja islami
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja islami

### **1.4. Tujuan Penelitian dan Kegunaan**

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja islami di RSI Sultan Agung Semarang.

## 2. Kegunaan Penelitian

### a. Secara Teoritis

Sebagai referensi yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta acuan penelitian dimasa yang akan datang.

### b. Secara Praktis

#### 1) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan di bidang manajemen.

#### 2) Bagi lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam mengelola sumber daya perusahaan terutama kinerja pegawai di RSI Sultan Agung Semarang.