

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era yang cukup dinamis dan pola pemikiran manusia yang semakin berkembang, organisasi memiliki tantangan untuk bertahan hidup pada lingkungan sehingga diperlukan kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah teori yang mempelajari tentang bagaimana mengelola karyawan dengan melalui pembentukan sumber daya manusia yang unggul dan handal serta memaksimalkan kinerja dan juga meningkatkan kepuasan karyawan dalam organisasi. Dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan kinerja karyawan menjadi hal yang penting.

Pada umumnya sebuah perusahaan melakukan perencanaan tujuan yang ingin dicapai di masa mendatang dengan perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi yang melibatkan karyawan dalam mewujudkan tujuan tersebut. Dalam melakukan aktivitas pemahaman atas nilai-nilai agama akan mempengaruhi cara berperilaku seorang individu dalam bekerja. Ada dua istilah didalam Islam yang dapat digunakan yaitu nilai menurut bahasa Arab “fadilah” dan “qimah”, fadilah digunakan pada sesuatu yang berhubungan dengan nilai-nilai moral sedangkan untuk mentayakan nilai dalam konteks ekonomi yang berkaitan dengan benda atau materi digunakan kata “qimah” (Muhmidayeli, 2013). Menurut Abu Ahmadi dan Noor Salimi (2008). Nilai adalah seperangkat

keyakinan atau perasaan yang diyakin seseorangi sebagai identitas yang memberikan corak khusus pada pola pemikiran. Nilai agama adalah berbagai bentuk peraturan hidup yang dianut oleh manusia sebagai perintah, larangan, dan juga tata cara beribadah kepada Tuhan yang apabila dilanggar akan mendapatkan dosa dan jika di kerjakan maka akan mendapat pahala.

Dalam mendukung visi dan misi, perusahaan menerapkan budaya organisasi. Robins (2006) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem prinsip bersama yang dianut oleh segenap anggota organisasi yang menjadi pembeda organisasi satu dengan organisasi lain. Abdurrahman (2015) berpendapat bahwa budaya islam adalah norma atau aturan hidup yang bersumber dari syariat ajaran islam. Budaya organisasi islam adalah kepercayaan dan suatu sistem nilai yang disepakati bersama untuk berinteraksi antar individu didalam sebuah organisasi, sistem pengawasan dan juga struktur organisasi yang berlandaskan pada prinsip dan nilai-nilai islam (Lukman Hakim, 2011). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi islam adalah suatu sistem makna , nilai-nilai dan juga kepercayaan yang berlandaskan pada nilai agama islam yang dianut dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bagaimana karyawan bersikap dan bertindak serta menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Menurut hasil penelitian dari Parboteeah et al., (2009) dan Susandari (2011). Yang membuktikan bahwa adanya dampak yang kuat antara kepercayaan agama terhadap pemahaman nilai-nilai agama yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerja seorang individu. Namun hasil penelitian

yang dilakukan oleh Ima Amaliah (2013), Aan Julia (2013), dan Westi Riani (2013) menunjukkan bahwa nilai-nilai agama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemahaman tentang nilai-nilai agama tidak dapat langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penemuan dari Parboteeah et al., (2019) dan Susandari (2011). Yang menunjukkan bahwa ada pengaruh kepercayaan terhadap nilai-nilai keyakinan. Tidak adanya pengaruh nilai-nilai agama terhadap kinerja dimaknai masih ada (pemisah) antara kehidupan agama dan kehidupan muamalah.

Dengan adanya budaya organisasi serta nilai-nilai agama islam yang dianut organisasi dan juga karyawan akan membangun sebuah etika kerja islam. Etika kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan juga pandangan kerja, kebiasaan kerja, ciri atau sifat mengenai bagaimana cara kerja yang dimiliki seorang individu dan juga organisasi sehingga menjadi identitas organisasi itu sendiri. Islam menuntut umatnya agar bekerja keras dengan disertai perangkat keamanan seperti nilai moral, yaitu etika atau Akhlaq. Berbagai macam profesi dapat diarahkan atau dituntun dengan Akhlaq sehingga selamat mencapai tujuan beribadah yang ikhlas terhadap Allah (Hidayat, 2006). Menurut Ahmad *et.al* (2012) Etika kerja islam adalah seperangkat sistem atau nilai keimanan yang diturunkan dari kitab suci Al-Qur'an dan Sunnah atau Hadist tentang kerja. Etika sebagai bidang normatif menentukan apa yang harus dilakukan atau yang tidak harus dilakukan. Sehingga perlu ada penilai kinerja terhadap karyawan untuk mengukur kapasitas kemampuan yang dimiliki setiap karyawan.

Kinerja adalah hasil prestasi kerja baik kualitas dan kuantitas pada kriteria tertentu yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, disamping itu perusahaan juga menggunakan kinerja karyawan sebagai tolak ukur yang digunakan dalam strategi perencanaan yang tepat sehingga dapat bertahan dan juga berkompetisi dengan perusahaan lain. Penilaian kinerja sangatlah penting dalam organisasi karena mampu memberikan gambaran akan berbagai perubahan dan kemajuan yang telah dicapai oleh karyawan (Mankunegara, 2011). Penilaian kinerja menjadi peran penting dalam sebuah perusahaan, pegawai yang merasa diapresiasi hasil kerjanya akan menunjukkan perilaku kerja yang positif. Namun sebaliknya, apabila pegawai menganggap kurang dihargai atas hasil kerjanya maka akan menunjukkan perilaku kerja yang negatif atau perilaku yang kurang mendukung terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini, Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang akan menjadi objek penelitian, adanya budaya organisasi islam yang di terapkan oleh rumah sakit tersebut mengharuskan para Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung memiliki etika kerja berdasarkan nilai-nilai Agama Islam yang dilandasi dengan Al-Qur'an dan Hadist . Etika kerja islam di Rumah Sakit Islam Sultan Agung dapat tercermin melalui sikap ; *tabbasum* (senyum), menghargai waktu, cinta ilmu, mujahaddah (kerja keras dan optimal), *tanafus* dan *ta'awun* (berkompetisi dan tolong menolong).

Adapun indikator dari etika kerja islam (Rokhman Wahibur,2010) antara lain sebagai berikut :

- a. Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan .
- b. Bekerja dengan lebih baik dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.
- c. Bekerja dengan meneladani sifat-sifat Allah serta mengikuti petunjuk-petunjuk Nya
- d. Seseorang harus menggunakan kemampuan terbaiknya dalam melakukan pekerjaan.

Berikut adalah hasil penilaian kinerja pada Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang pada tahun 2017.

Tabel 1.1
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%
JUMLAH			523	100%	523	100%	523	100%

Sumber: Personalia RSI Sultan Agung.

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa RSI Sultan Agung Semarang mengkategorikan 3 (tiga) penilaian kinerja yaitu kinerja umum, kinerja khusus, dan kinerja islami. Pada masing-masing penilaian menggunakan 4 (empat) kriteria penilaian yaitu sangat baik, baik, sedang, dan kurang. Pada tahun 2017 dari penilaian kinerja umum dengan minimal persentase 80% menunjukkan

bahwa dari total populasi 523 berjumlah 517 orang (98,85%) mendapatkan nilai “Sangat Baik” dengan skala nilai 91-100 dan yang dan sisanya berjumlah 6 orang (1,15%) mendapatkan nilai “Baik” dengan skala nilai 76-90. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas perawat dalam penilaian kinerja umum sangatlah baik.

Pada penilaian kinerja khusus dengan persentase minimal 76% menunjukkan bahwa dari total populasi 523 berjumlah 29 orang (5,55%) mendapatkan nilai “Sangat Baik” dengan skala nilai 91-100 lalu berjumlah 483 (92,35%) mendapatkan nilai “Baik” dengan skala nilai 76-90 lalu berjumlah 10 orang (1,9%) mendapatkan nilai “sedang” dengan skala nilai 60-75 dan berjumlah 1 orang (0,19%) mendapatkan nilai “kurang” dengan skala nilai <60 (kurang dari 60). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas perawat dalam penilaian kinerja khusus sudah baik.

Penilaian kinerja islami sumber daya manusia dapat diukur menggunakan indikator keaktifan dalam doa pagi, tahsin Al-Qur’an dan Qiamulail. Penilaian “Sangat Baik” dengan skala nilai 91-100 sebanyak 121 populasi (23,14%), penilaian “Baik” dengan skala nilai 76-90 sebanyak 146 populasi (27,91%), penilaian “Sedang” dengan skala nilai 60-75 sebanyak 130 populasi (24,86%) dan yang masuk kedalam penilaian “kurang” dengan skala nilai <60 yaitu sebanyak 126 populasi (24,09) hal ini menunjukkan masih ada masalah sumber daya manusia dalam kinerja islami. RSI Sultan Agung Semarang sebagai Rumah Sakit Syariah namun pada kenyataannya kinerja islami masih belum optimal. Mahiyaddin (2009) mengatakan bahwa etika

kerja islam mengutamakan ketaatan, ketekunan kerja, dan nilai-nilai murni seperti kehormatan manusia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka mendapatkan rumusan masalah “*Bagaimana Menerapkan Nilai-nilai Agama Islam dan Budaya Organisasi Islam Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan.*” Kemudian muncul pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh nilai-nilai Tauhid terhadap Etika Kerja perawat RSI Sultan Agung Semarang?
2. Bagaimna pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Etika Kerja Islam perawat RSI Sultan Agung?
3. Bagaimana pengaruh nilai-nilai Tauhid terhadap kinerja karyawan perawat RSI Sultan Agung Semarang?
4. Bagaimna pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Karyawan perawat RSI Sultan Agung?
5. Bagaimana pengaruh1 Etika Kerja Islami terhadap Kinerja karyawan perawat RSI Sultan Agung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh nilai-nilai Tauhid terhadap Etika Kerja Islam Perawat RSI Sultan Agung Semarang
2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Etika Kerja Islam Perawat RSI Sultan Agung Semarang
3. Untuk menganalisis pengaruh nilai-nilai Tauhid terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSI Sultan Agung Semarang
4. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSI Sultan Agung Semarang
5. Untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSI Sultan Agung Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan juga informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan Nilai-nilai Tauhid, Budaya Organisasi Islam, Etika Kerja Islam terhadap Kinerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja karyawan baik secara bidang pekerjaan serta spiritual dengan mengaplikasikan konsep Nilai-nilai Tauhid, Budaya Organisasi Islam, Etika Kerja Islam terhadap Kinerja