

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam proses berlangsungnya kegiatan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor-faktor produksi, namun dipandang sebagai sebuah aset yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi (Tjuju dan Suwarno, 2008). Agar organisasi mampu bertahan dan mencapai tujuannya, maka pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi sangatlah penting, karena sumber daya manusia menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif dalam organisasi (Coulter, 2010).

Kinerja SDM merupakan hasil dari segala usaha yang telah dilakukan oleh karyawan untuk perusahaannya baik secara kualitas dan kuantitas. Kinerja SDM merupakan salah satu hal yang penting bagi sebuah organisasi, karena berkaitan dengan *outcome* (hasil) dan kesuksesan sebuah organisasi sehingga dapat menjadi indikator dari kontribusi karyawan untuk perusahaan (Mathis & Jackson, 2002). Kinerja SDM dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang dua diantaranya adalah Etika Kerja Islam (Wulan, 2019) dan Motivasi Intrinsik (Hayati & Chaniago, 2012).

Di sebuah organisasi atau perusahaan yang berpedoman pada budaya Islam, tentunya memiliki perbedaan etika kerja dengan organisasi atau perusahaan pada umumnya. Etika kerja Islam didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem

kepercayaan yang berpedoman pada kitab Al-Quran dan sunnah mengenai kerja. Utama (2018) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa etika kerja Islam tidak memberi dampak terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Wulan (2019) menyatakan jika etika kerja Islam memberi dampak terhadap kinerja karyawan.

Motivasi intrinsik didefinisikan oleh Thomas & Velthouse (1990) sebagai pengalaman bernilai positif yang didapatkan seorang karyawan secara langsung dari tugas pekerjaannya. Motivasi intrinsik mengacu pada perasaan kesenangan dan kepuasan dari perilaku seseorang, dengan tingginya motivasi intrinsik seorang karyawan, mereka akan berupaya dan berusaha semaksimal mungkin melakukan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Dokter gigi merupakan salah satu sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi rumah sakit. Praktek yang dilakukan kedokteran gigi umum antara lain meliputi tindakan preventif, promotif, kuratif, serta rehabilitatif terhadap kondisi gigi dan mulut seorang individu maupun masyarakat. Tahapan pendidikan yang harus dilalui untuk menjadi dokter gigi cukup panjang, diantaranya setelah selesai kuliah S1 Pendidikan Kedokteran Gigi dengan gelar Sarjana Kedokteran (S.K.G) diharuskan untuk melanjutkan program pendidikan profesi dokter untuk mendapatkan gelar sebagai dokter gigi (drg) (Konsil Kedokteran Indonesia, 2012). Pendidikan profesi dokter adalah tahapan yang penting dari profesi kesehatan karena proses pembelajarannya akan lebih kompleks dan dilaksanakan di rumah sakit pendidikan. Mahasiswa yang sedang menjalani pendidikan profesi dokter disebut dengan dokter muda.

RSGM Universitas Muhamadiyah Semarang (Unimus) adalah salah satu rumah sakit pendidikan profesi dokter gigi yang terletak di kota Semarang, tepatnya di Jl. Kedungmundu no. 18, kecamatan Tembalang, kota Semarang. RSGM Unimus memberikan fasilitas bagi mahasiswanya yang telah lulus sebagai Sarjana Kedokteran Gigi untuk meraih gelarnya sebagai seorang dokter gigi dengan pendidikan profesi di RSGM Unimus selama kurang lebih 2 tahun. Dalam 2 tahun inilah mereka dituntut untuk mampu mengaplikasikan teori yang telah mereka dapatkan sebelumnya yaitu pendidikan kedokteran gigi pada prakteknya dalam pendidikan profesi di RSGM Unimus. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan penulis dengan beberapa dokter gigi muda yang bekerja di RSGM Unimus, fenomena gap yang ditemukan dalam RSGM Unimus adalah kurang optimalnya kinerja dokter gigi muda di sana yang disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya adalah, sarana pra sarana belum begitu lengkap. Sarana pra sarana yang belum lengkap mempengaruhi kualitas dan produktivitas dari koas RSGM Unimus, sebagai contoh adalah ada *dental unit* yang diisi hingga tiga dokter gigi muda. Hal ini menyebabkan produktivitas dokter gigi muda berkurang. Optimalnya, satu *dental unit* hanya diisi dua dokter gigi muda dimana apabila ada satu dokter gigi muda yang sedang bekerja menangani pasien maka satu dokter gigi muda lagi dapat menjadi asistennya sedangkan jika diisi oleh tiga dokter gigi muda maka satu dokter gigi muda lagi menjadi tidak produktif. Faktor selanjutnya adalah berkaitan dengan ketersediaan. Dokter penanggung jawab pasien dan dokter gigi muda yang terbatas serta jam operasional yang terbatas menyebabkan kinerja menjadi tidak optimal

sehingga pengerjaan terhadap pasien tidak optimal dan tidak jarang jika pasien komplain kepada dokter gigi muda yang menanganinya.

Research Gap dalam penelitian ini ditemukan pada penelitian Hayati dan Chaniago (2012), Abbasia dan Muneer (2013), Awan et al (2014), Ud Din et al (2019) yang menunjukkan jika etika kerja Islam berpengaruh positif dengan kinerja karyawan tetapi penelitian yang dilakukan Utama (2018) menunjukkan etika kerja Islam tidak memberi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Research Gap yang lain juga terjadi antara komitmen organisasi terhadap kinerja SDM, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arizona, Riniwati, Harahap (2013) menyatakan jika komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian Subejo, Troena, Thoyib, Aisjah (2013) yang menunjukkan jika komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Rakasiwi dan Sudarti (2016) yang menyatakan jika komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Nurmatias (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan Fenomena Gap dan *Research Gap* diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Etika Kerja Islam dan Motivasi Intrinsik serta Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”** di RSGM Universitas

Muhammadiyah Semarang (Unimus), untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Fenomena Gap dan *Research Gap* yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana peran Etika Kerja Islam dan Motivasi Intrinsik dalam memicu peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia”.

Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja SDM?
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja SDM?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja SDM

4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja SDM

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat kegunaan kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta pembelajaran yang berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan dalam penerapan teori yang diperoleh di perkuliahan ataupun dunia kerja berkaitan dengan etika kerja Islam, motivasi intrinsik, komitmen organisasi, dan kinerja SDM pada suatu organisasi.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh RSGM Unimus sebagai sumbangan masukan dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait dengan bagaimana etika kerja Islam, motivasi intrinsik, komitmen organisasi berdampak pada kinerja SDM.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam sebagai bahan bagi penelitian selanjutnya, yang khususnya

dalam konsep etika kerja Islam, motivasi intrinsik, dan komitmen organisasi berdampak pada kinerja SDM.

