

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.¹ Sumber daya manusia merupakan asset utama dan besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi.²

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sarana yang paling ampuh untuk meningkatkan mutu manusia dan tentunya akan memperbaiki dan akan meningkatkan pula kinerja (*performance*) dan daya hasil organisasi. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang terutama dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan suatu organisasi terhadap sumber daya manusia. Menjamin bahwa manusia yang dibutuhkan itu memang tersedia dan dapat ditarik organisasi, mengelola segala sesuatu yang menyangkut kepentingan dalam organisasi dan terutama mengembangkan kemampuan dan motivasi agar dapat mencapai sasaran dan memenuhi kebutuhan organisasi.³

Dalam sistem operasi organisasi, sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 1.

² Anwar Prabowo Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), 531.

³ Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi* (Jakarta: Balai Aksara, 1989), 50.

yang tersedia, akan tetapi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sebaik mungkin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sebab kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, namun hal yang paling penting adalah manusia.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Rivai, Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁴

Organisasi yang berhasil atau efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.⁵

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini akan membahas tiga faktor yang akan diidentifikasi yaitu etika kerja Islam, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Faktor

⁴ Lijak Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 5-6.

⁵ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 6.

pertama yang diidentifikasi berpengaruh pada kinerja adalah etika kerja Islami. Etika kerja merupakan aturan atau norma manusia dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Manusia dengan etika kerja yang kuat akan lebih termotivasi dalam menerapkan lebih banyak usaha untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan aktivitas pekerjaannya. Etika kerja Islam merupakan faktor terpenting yang harus diterapkan pada setiap karyawan muslim. Dengan demikian yang dimaksud dengan etika kerja Islam adalah cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.⁶

Karakteristik etika kerja yang islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai fondasi yang utama. Secara normatif mestinya Islam mampu menjadi sumber motivasi yang kuat dalam mewujudkan etika kerja, disamping memandang penting semua bentuk kerja yang produktif. Kinerja sebuah perusahaan memiliki arahan dan tujuan yang jelas yang harus diketahui oleh tiap-tiap yang terlibat didalamnya. Visi dan misi perusahaan yang telah dibuat sedemikian rupa oleh pimpinan harus mampu dijabarkan dengan tidak sekedar aspek keuntungan saja melainkan juga bagaimana prinsip Islam mengatur dan menjadikannya sebuah pijakan.⁷

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih ini, peranan sumber daya manusia yaitu karyawan (baik yang bekerja di sektor publik maupun swasta) sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi maupun produk berupa jasa. Produktivitas pegawai saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk

⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Perss, 2002), 27.

⁷ Kristina Adityangga, *Membangun Perusahaan Islam dengan Manajemen Budaya Perusahaan Islami* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), 65.

meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama adalah motivasi kerja.⁸ Setiap manusia pada hakikatnya memiliki sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, sedangkan motivasi dikatakan sebagai kebutuhan perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu.⁹

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.¹⁰ Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen, karena dengan motivasi, seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat.¹¹ Motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Dilain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.¹²

Menurut Fredrick, Post dan Davis sebagaimana dikutip Arijanto, nilai-nilai pribadi dan karakter moral mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja etis suatu perusahaan. Akan tetapi, kedua faktor tersebut bukanlah faktor independen tanpa pengaruh lain. Nilai-nilai dan karakter pribadi dapat

⁸ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 271.

⁹ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 34.

¹⁰ Sukondo Rekso Hadiprodjo dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2008), 252.

¹¹ George R. Terry, dan Lesli W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen Edisi Bahasa Indonesia Diterjemahkan oleh G.A Ticoalu* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 168.

¹² Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 119.

dipengaruhi oleh budaya suatu perusahaan. Budaya perusahaan dapat dikatakan sebagai kombinasi, ide, adat istiadat, praktik tradisional, nilai-nilai perusahaan, dan artian bersama yang membantu mendefinisikan perilaku normal bagi setiap orang yang bekerja disuatu perusahaan. Sedangkan budaya itu sendiri merupakan cara kita melakukan sesuatu disekitar kita.¹³

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi penting sekali untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi ini tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi.¹⁴

Menurut Robins, budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi. Selanjutnya budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.¹⁵ Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya sehingga kinerja organisasi meningkat.¹⁶

¹³ Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis: Cara Cerdas dalam Memahami Konsep dan Faktor-faktor Etika Bisnis dengan beberapa contoh Praktis* (Jakarta: RajawaliPers, 2014), 48.

¹⁴ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2005), 71.

¹⁵ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, 33-34.

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Perubahan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 482.

Penelitian ini mengambil objek Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. Pemilihan lokasi penelitian di rumah sakit, karena berdasarkan pertimbangan fungsi rumah sakit disamping sebagai fungsi sosial, rumah sakit juga berfungsi mencari keuntungan dalam bisnis yang tentunya terdapat berbagai kepengurusan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Rumah sakit merupakan lembaga pelayanan jasa yang kompleks serta menuntut adanya pertukaran informasi secara cepat, tepat, dan akurat. Meskipun rumah sakit Islam mengedepankan aspek sosial, masih banyak dijumpai rumah sakit Islam yang memfokuskan pada profit, dengan alasan untuk meningkatkan sistem pelayanan kepuasan pasien. Hingga pada kenyataannya masih banyak rumah sakit Islam yang tidak mengindahkan bagaimana etika kerja Islam, tidak memberikan pelayanan yang memuaskan akan tetapi berusaha mengambil keuntungan sebesar mungkin. Karyawan kontrak sebagai responden pada penelitian ini karena karyawan dengan sistem kontrak merupakan suatu bentuk perekrutan sumber daya manusia Rumah sakit Islam Sunan Kudus yang memiliki perjanjian tertulis diantara perusahaan dengan individu masing-masing. Sistem kontrak yang tidak pasti terkait dengan waktu bekerja yang telah ditetapkan serta apabila masa kontrak berakhir maka dapat diperpanjang atau diakhiri oleh pihak perusahaan.¹⁷ Hal ini yang menjadi salah satu alasan karyawan kontrak tidak menerapkan etika kerja secara Islami di Rumah Sakit, tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dan belum menerapkan budaya organisasi yang baik. Selain itu masih ditemui adanya kritikan bahwa pihak manajemen perlu melakukan upaya-upaya untuk memenuhi kebutuhan pasien dengan memenuhi harapan serta untuk menaikkan pelayanan kesehatan yang memuaskan pasien tentunya dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini menjadi keluhan beberapa pasien yang mana kinerja pegawai kurang maksimal, untuk petugas

¹⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Ichwani S.Pd.I selaku Kabag Diklat Rumah Sakit Islam Sunan Kudus, 10 Maret 2019 pukul 09.25 WIB - Selesai.

front liner yaitu pendaftaran, farmasi, kasir, informasi, kurang ramah senyum selain itu terdapat beberapa atribut yang harus di perbaiki yaitu keramahan dan kesopanan dokter, perawat, maupun staf rumah sakit dalam melayani pasien maupun pengunjung, kebersihan dan kenyamanan ruang tunggu di rumah sakit, kebersihan toilet/wc di ruang inap, tampilan dan letak fasilitas penunjuk informasi (untuk memudahkan pasien dalam mengetahui ruangan, waktu pelayanan dan dokter yang bertugas) tentunya menjadi salah satu fenomena yang harus disikapi dengan maksimal oleh manajemen rumah sakit agar citra rumah sakit menjadi lebih baik di masa mendatang.¹⁸

Adanya penerapan etika kerja Islami, motivasi kerja yang maksimal, dan budaya organisasi yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan mendorong terwujudnya cita-cita dan visi organisasi yang dimiliki perusahaan. Hal ini menyangkut dengan fungsi sosial rumah sakit yang memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Peningkatan kinerja pegawai nantinya juga akan mempengaruhi pasien dalam menikmati pelayanan di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontrak Rumah Sakit Islam Sunan Kudus)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus?

¹⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Wafa sebagai pengunjung Rumah Sakit Islam Sunan Kudus, 10 Maret 2019 pukul 10.00 WIB – Selesai.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

D. Manfaat Penulisan

Dalam penelitian ini, manfaat yang hendak didapatkan dapat dipetakan menjadi dua aspek, yaitu:

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna serta bermanfaat bagi pengembangan keilmuan yakni ilmu manajemen sumber daya manusia pada umumnya, serta menambah referensi keilmuan di bidang pengelolaan SDM dan khususnya pada pengelolaan SDM di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. Selain itu penelitian ini diharapkan sebagai referensi pada penelitian mendatang.

2. Secara Praktis

a. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Rumah Sakit Islam Sunan Kudus dalam menentukan langkah yang di ambil terutama dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan etika kerja Islam, motivasi kerja, dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Bagi penulis

Peneitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Serta belajar sebagai praktisi dalam

menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan pada masalah tersebut.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari tiga bagian, yaitu meliputi bagian depan, bagian isi, dan bagian akhir.

1. Bagian depan

Pada bagian depan terdiri dari halaman judul, lembar persetujuan pembimbing skripsi, lembar pengesahan skripsi, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar tabel.

2. Bagian isi

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab satu ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori-teori yang relevan dalam penelitian, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini berisi jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian, analisis data hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini berisi simpulan dan saran.

3. Bagian akhir
Pada bagian ini berisi daftar pustaka, dan lampiran-lampiran.

