

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam kehidupan organisasi dibidang apapun, keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Walaupun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2019). Untuk mencapai hal tersebut diperlukannya sumber daya manusia yang sehat dan trampil.

Kesehatan merupakan salah satu komponen utama dalam membangun manusia untuk terciptanya sumber daya manusia yang sehat, trampil dan ahli menuju keberhasilan pembangunan kesehatan. WHO (1948) dalam Triyono (2017) Kesehatan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, sehat juga merupakan keadaan dari kondisi fisik yang baik, mental yang baik dan juga kesejahteraan sosial tidak hanya merupakan ketiadaan dari penyakit atau kelemahan. Dalam menunjang kesehatan salah satunya diperlukan adanya Rumah Sakit,

karena didalam Rumah Sakit terdapat berbagai jenis pelayanan kesehatan dan terdapat banyak tenaga kesehatan agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 (2016) Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomis masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya

(<https://kesmas.kemkes.go.id/perpu/konten/uu/uu-nomor-44-tahun-2009-ttg-rs>).

Rumah Sakit Islam Banjarnegara adalah salah satu Rumah Sakit di kota Banjarnegara, beralamat di Jl. Raya Limpung Bawang No. KM. 8, RW. No. 8, Mrica, Bawang, Banjarnegara, Jawa tengah 53471. Rumah Sakit Islam Banjarnegara didirikan pada tanggal 01 Juni 1983. Rumah Sakit Islam Banjarnegara merupakan Rumah Sakit swasta yang cukup besar di Banjarnegara yaitu memiliki 11 pelayanan dokter Spesialis terbaik yang memberikan pelayanan setiap hari mulai dari pelayanan Spesialis Jantung, Spesialis Paru, Spesialis Anak dan Spesialis Urologi (<https://rsibanjarnegara.com/details/58/Profil-RSI-Banjarnegara>).

Disamping itu jumlah karyawan yang dimiliki oleh Rumah Sakit Islam Banjarnegara dalam mendukung proses pelayanan kesehatan yang

diberikan yaitu 400 karyawan, luas tanah 24.771 M2 yang dimiliki Rumah Sakit Islam dengan jumlah kamar sebanyak 156 kamar (Sumber Kepala Bagian SDM/Kepegawaian Rumah Sakit Islam Banjarnegara). Rumah Sakit Islam Banjarnegara semakin terus berkembang dengan selalu memperhatikan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Dalam hal pelayanan Rumah Sakit Islam Banjarnegara memiliki pelayanan yang berbeda dengan Rumah Sakit Umum yaitu dalam memberikan pelayanan dengan menggunakan prinsip islam, salah satunya adalah dengan selalu mengutamakan nilai-nilai islam baik dalam fasilitas ataupun pelayanan.

Berdasarkan survei yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Islam Banjarnegara, terdapat berbagai peraturan dan prosedur kerja yang sesuai ditetapkan oleh Rumah Sakit Islam Banjarnegara, diantaranya di Rumah Sakit Islam Banjarnegara dalam memberikan pelayanan berbeda dengan Rumah Sakit Umum yaitu dalam memberikan pelayanan dengan etika kerja islam dengan menggunakan prinsip-prinsip islam. Pasien diajak berdoa bersama untuk memotivasi pasien dengan tujuan agar mempercepat proses penyembuhan pasien dan dalam bekerja para karyawan diperintahkan agar selalu menjaga etika sebagai seorang muslim dengan menjaga cara berbicara, berpakaian dan bergaul.

Di Rumah Sakit Islam Banjarnegara dalam bekerja menggunakan sistem shift, dengan adanya sistem shift yang diterapkan oleh Rumah Sakit Islam Banjarnegara, maka keterlibatan kerja para karyawan dapat terlibat

penuh dalam melaksanakan tugas yang dilakukan. Hal ini ditunjukkan para karyawan tidak pernah mengeluh berkaitan jumlah pasien yang datang ke Rumah Sakit Islam Banjarnegara, mereka tetap melayani pasien dengan baik sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan oleh Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Para karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan, jika pada jadwal shift telah berakhir terdapat beberapa karyawan yang masih membantu karyawan lainnya.

Dalam bekerja para karyawan menjalin hubungan yang baik dengan karyawan baru maupun karyawan yang masih dalam masa *trainning*, misalnya mereka membimbing karyawan baru dengan memberi petunjuk mengenai tugas dalam melayani pasien sehingga terciptanya suasana kerja yang nyaman, kemudian adanya promosi bagi karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan dalam 1 tahun para karyawan mendapatkan bonus 3 kali gaji penuh. Hal ini menyebabkan karyawan merasa puas dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Bernardin dan Russel (2003) dalam Ristanti dkk (2016) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Maka dengan hal tersebut kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk kemajuan Rumah Sakit Islam Banjarnegara dimasa depan. Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja seorang

karyawan antara lain etika kerja islam, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

Faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dalam sebuah Lembaga Kesehatan adalah etika kerja islam. Etika kerja islam sangat diperlukan oleh karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerja ataupun pasien sehingga memudahkan dalam proses pelayanan. Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Ermawan, 2007) dalam (Jufrizen, 2017). Shaikh (1988) dalam Khan (2012) mendefinisikan Etika Kerja Islam yaitu seperangkat prinsip yang menetapkan kode perilaku yang menjelaskan apa yang baik dan benar, buruk dan salah, bahkan mungkin menguraikan tugas dan kewajiban moral secara umum. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurmatias (2015), etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga keterlibatan kerja karyawan dalam pekerjaannya sangat dibutuhkan dalam suatu Lembaga Kesehatan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Robbins (2001) dalam Afriani (2017) Keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya

ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terkait secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam penelitian oleh Dasauw dkk (2016), keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor pendorong lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam Lembaga Kesehatan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan karyawan dalam menyukai pekerjaannya, dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Schermerhorn (1993) dalam Parvin dkk (2011). Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respons afektif atau emosional menuju berbagai aspek pekerjaan karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Winarsih (2018), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Harmoko dkk (2017) dengan variabel etika kerja islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel keterlibatan kerja, karena pada penelitian sebelumnya menyarankan untuk menambah variabel lain untuk memperkuat hubungan antar variabel, serta dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widayawati dkk (2018); Dasauw dkk (2016); Fitriani dkk (2019); Rahmadani dkk (2020) dan Afriani (2017) menyatakan bahwa

keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian ini berupaya untuk menguji kembali perbedaan penelitian dimana penelitian yang dilakukan oleh Ropa dkk (2020) menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Lestari N.M (2018) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Sodiq (2018) menyatakan bahwa etika kerja islam tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarnegara”

B. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah etika kerja islam berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarnegara?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarnegara?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarnegara?

4. Apakah etika kerja islam, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarnegara?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Obyek penelitian ini adalah karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarnegara.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah etika kerja islam, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial etika kerja islam terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarnegara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarnegara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

- d. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan etika kerja islam, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Pihak Manajemen Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

- b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia atau Akademisi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi *literature* dan dapat juga digunakan sebagai referensi dan acuan yang dipakai untuk peneliti lebih lanjut.

- c. Bagi peneliti

Sebagai sarana pembelajaran dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan dan dengan melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Banjarnegara penulis bisa mengerti arti pengaruh dari etika kerja islam, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.