

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Maju mundurnya sebuah instansi atau perusahaan tidal lepas dari kemampuan SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada didalamnya dalam menjalankan serta mengelola perusahaan itu sendiri. Seiring dengan kemajuan jaman dan perkembangan teknologi yang begitu pesat secara tidak langsung menuntut para karyawan atau SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada diperusahaan untuk terus belajar dan mengikuti perkembangan jaman, ketrampilan, dan skilnya. Dengan penguasaan ilmu pengetahuan , ketrampilan dan skill yang mumpuni akan dapat membuat perusahaan terus aktif dan berkembang mengikuti perkembangan jaman apalagi di tambah dengan kemampuan manajer atau pimpinan dalam Mengelola sumberdanya yang ada dengan baik dan benar. Manajemen Suberdaya Manusia dalam perusahaan itu penting karena MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi perencanaan, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat (Hasibuan , 2012).

Hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti menyebutkan bahwa etos kerja Islam memiliki hubungan dan pengaruh terhadap

kinerja, seperti (Abidin, 2017; Hardiasyah, 2017; Muneer, 2014; dan Juga Radzi, 2014), tetapi berbeda dengan penelitian yang disampaikan oleh (Budiman , 2009), bahwa etos kerja Islam parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan kekuatan yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian (Faisal A ,2017; Amboningtiyas, 2016;, Rafika, 2017; Rofiati, 2017). Tetapi berbeda dengan penelitian yang disampaikan oleh (Idrus, 2018), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) Pemkab Gowa.

Budaya mempunyai suatu peranan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi dapat menggambarkan perilaku atau kebiasaan - kebiasaan yang sering dilakukan oleh para konsumen, karyawan atau tenaga kerja. Kebiasaan yang sering dilakukan oleh karyawan biasanya karena sudah ada dalam bentuk aturan atau kaidah. Di setiap perusahaan biasanya memiliki kaidah atau budaya dalam bekerja yang berbeda satu dengan lainnya. Budaya atau kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan lama biasanya akan membawa pengaruh atau dampak yang baik atau yang kurang baik terhadap karyawan baru dalam kinerjanya.. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian (Wenas,(2016), Nujum (2017), dan Akob (2018), hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh (Govender, 2017) bahwa budaya organisasi tidak mendukung kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Amboningtias, 2017), mengatakan bahwa motivasi kerja mempunyai keterkaitan hubungan dengan gaya kepemimpinan yang secara tidak langsung dapat mendorong karyawan dalam bekerja, kinerja karyawan dapat dilihat dari proses dia bekerja serta dari hasil yang dia kerjakan apakah tepat waktu, relevan, benar dan memenuhi standar penilaian hasil kerjanya tersebut. Keterangan diatas dapat diartikan semakin baik dan bagus seorang pemimpin dalam memimpin dengan metode gaya kepemimpinan yang dia kuasai dalam praktek kepemimpinannya, maka dapat memotivasi kerja karyawan semakin baik, sehingga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Hal ini sama dengan penelitian yang disampaikan oleh Achmad (2017), Rafika (2017), dan Idrus (2017), mengeluarkan pernyataan bahwa adanya keterkaitan hubungan yang baik serta positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik motivasi kerja maka akan membawa dampak pengaruh yang sangat baik terhadap kerjanya para karyawan, akan tetapi berbeda dengan penelitian dari (Randy Mars dan Tornado, 2014), motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Gibson, 1996) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan kecakapan, latar belakang, dan variabel demografis. Faktor yang memengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir. Menurut (Colquitt, Lepine, dan Wesson, 2015), kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang

memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat (Wibowo, 2016), memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.”

Bentuk tingkah laku yang di praktekkan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan dapat mewakili tentang kepuasan kerja karyawan, sebab kepuasan kerja mempunyai keterkaitan dengan berbagai hal yang membuat karyawan melakukan tindakan perbuatan kurang baik sehingga merugikan perusahaan, seperti perusahaan sering menerima karyawan baru karena yang lama pada keluar, pekerja sering ijin tidak masuk kerja, tingkatan usia pekerja, jenis pekerjaan, serta besar kecilnya sebuah organisasi perusahaan yang ada dapat membawa pengaruh pada kinerja karyawan. Sebuah perusahaan yang baik dan maju akan selalu memperhatikan tindakan atau perbuatan terhadap karyawannya supaya mereka nyaman dan bertahan kerja di perusahaan tersebut serta semangat kerja dapat ditingkatkan dengan baik. Pernyataan semacam ini sama dengan hasil penelitian dari Priono, (2016), dan Caniago, (2012). Dan berbeda dengan hasil penelitian (Zaki , 2003) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas maka kami mengambil judul penelitian adalah :

Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

(Studi Pada Tenaga Paramedis Di RSUD Islam Fatimah Cilacap)

B. Perumusan Masalah

Melihat latar belakang di atas, maka peneliti mengambil rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja Islam berpengaruh positif atau negatif terhadap kepuasan kerja
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau negatif terhadap kepuasan kerja
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif atau negatif terhadap kepuasan kerja
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif atau negatif terhadap kepuasan kerja
5. Apakah etos kerja Islam berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja .
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja
8. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja
9. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja

10. Apakah etos kerja islam berpengaruh positif apa negatif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
11. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif apa negatif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
12. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif apa negatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
13. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif apa negatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas , maka tujuan penelitian yang hendak di capai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja
- b. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
- c. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
- d. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
- e. Untuk menguji pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja
- f. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja
- g. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

- h. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja
- i. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- j. Untuk menguji pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
- k. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
- l. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
- m. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

2. Manfaat Penelitian

- a. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi manajer, mahasiswa atau peneliti lain yang membutuhkan serta menginginkan bahan referensi tersebut.
- b. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak pihak yang terkait atau berhubungan untuk membuat suatu kebijakan yang berhubungan dengan masalah sumber daya manusia yang bertujuan peningkatan kinerja karyawan medis RSUD.
- c. Sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, khususnya menyangkut usaha peningkatan produktifitas, dan kinerja Tenaga medis

- d. Sebagai bahan informasi dan acuan untuk meningkatkan Produktifitas dan kinerjanya di RSUD Fatimah Cilacap

