

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sektor kesehatan yang dibangun berdasarkan kebutuhan masyarakat yang saat ini semakin sadar akan pentingnya kesehatan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan professional sangat dibutuhkan sebagai sumber kekuatan utama perusahaan yang dapat dicapai dengan kinerja yang baik (Tungga Dewi et al., 2018). Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat bekerja secara produktif (Radne Rimba Putri and Maria Rosa, 2016).

Beberapa penelitian mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi seperti kepuasan kerja (Danardono and Pribadi, 2016), motivasi kerja (Ghaffari, 2017), stress kerja (Deng et al., 2019), dan etika kerja (Runtu et al., 2019). Tidak hanya itu untuk melihat kualitas dari karyawan muslim juga perlu melihat etika kerja dalam islam yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu muslim (Zahrah et al., 2016).

Motivasi merupakan kesiapan seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan yang mempengaruhi terciptanya kemauan individu untuk mengerahkan dan mempertahankan usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Tenaga kesehatan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja individu, fasilitas, dan system kesehatan secara

keseluruhan. Pekerjaan menjadi tepat, cepat, terstandardisasi, dan terciptanya semangat tim yang baik. Sehingga pasien akan puas dengan pelayanan kesehatan yang didapat (Deressa and Zeru, 2019). Maka dari itu penting untuk suatu organisasi mengerti hal yang dapat memotivasi karyawan untuk memaksimalkan kinerja organisasi (Lee and Raschke, 2016).

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh stress yang merupakan respon individu terhadap lingkungan eksternal. Terdapat dua jenis stress yaitu stress yang menjadi penghalang seseorang untuk berkembang dan stress yang menjadi tantangan individu untuk berkembang dalam pekerjaannya. Sehingga stress juga sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (Deng et al., 2019).

Penelitian terkini mempelajari bahwa adanya pengaruh keagamaan terhadap manajemen stres dalam mengurangi stress bekerja. Teknik islami yang dapat digunakan dalam manajemen stress yaitu dengan berdoa, memohon pertolongan, pengampunan dan percaya pada Allah S.W.T., membaca Al-Qur'an, berpikir positif, sabar, serta berserah diri atas apa yang dikerjakan saat menghadapi cobaan dan mencapai kesejahteraan hidup. Adanya keyakinan terhadap Tuhan dapat memberikan rasa penerimaan, toleransi, kemauan, dan pengorbanan dalam bekerja sehingga dapat memberikan energi yang positif dan meningkatkan kinerja individu (Achour et al., 2016).

Energi positif dapat dipengaruhi oleh etika kerja seorang karyawan, karena merupakan pondasi dasar dari pembentukan sikap dan bagaimana seseorang berperilaku dalam lingkungan kerjanya. Individu yang memiliki

etika kerja yang baik akan berupaya bekerja maksimal secara fisik, mental, dan emosional dalam memenuhi kewajibannya dengan mengetahui perilaku yang benar dan salah (Runtu et al., 2019).

Sikap dan perilaku seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi kinerja dan komitmen dalam bekerja (Teo et al., 2020). Lingkungan yang islami dapat membawa seseorang untuk memiliki etika kerja islami yang mana mengajarkan umat islam untuk mencari berkah Allah S.W.T. dalam bekerja dengan mengetahui yang benar dan salah berdasarkan ajaran islam (Zahrah et al., 2016).

Islam mengajarkan nilai-nilai moral dan menuntut muslim untuk mengikuti ajaran islam dalam melakukan pekerjaan dengan mencari ridho Allah S.W.T. Hal tersebut terdapat pada etika kerja islami yaitu bekerja berdasarkan nilai-nilai islam dalam tindakan, perilaku, perasaan dan pemikiran. Nilai-nilai tersebut ada pada Al-Qur'an dan ajaran, ucapan, serta tindakan dari Rasulullah S.A.W. Dalam bekerja islam mengajarkan untuk bertawakal dengan berusaha dan berserah diri pada Allah S.W.T., selain itu juga harus melakukan pekerjaan dengan jujur, amanah, efektif, dan ikhlas (Zahrah et al., 2016).

Etika kerja islami dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, merasakan kebahagiaan, dan kepuasan dalam bekerja. Adanya kepuasan dalam bekerja dapat mengurangi stress dan kelelahan pada karyawan (Al-Douri et al., 2020). Etika kerja islami memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja dan motivasi seseorang dalam bekerja sehingga etika kerja islami, kinerja, dan

motivasi merupakan faktor penting bagi suatu organisasi untuk beroperasi (Ud Din et al., 2019).

Organisasi dengan lingkungan islam yang menerapkan etika kerja islami diharapkan dapat memberikan dampak positif pada stres dan motivasi individu dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi dan tercapainya tujuan organisasi, serta dapat bersaing dengan kompetitor lainnya. Hal tersebut berkaitan dengan adanya rasa kepercayaan pada Allah S.W.T., tanggung jawab, kepuasan, dan adanya energi positif dalam lingkungan organisasi tempat bekerja.

RS PKU Muhammadiyah Gamping memiliki visi untuk mewujudkan RS pendidikan utama dengan keunggulan dalam pelayanan kesehatan, pendidikan dan riset dengan sistem jejaring dan kemitraan yang kuat, serta misi berupa pelayanan publik atau sosial, pendidikan, penelitian dan pengembangan, serta misi dakwah.

Berdasarkan penilaian kinerja pada studi pendahuluan yang telah dilakukan, RS PKU Muhammadiyah Gamping merupakan rumah sakit tipe C. Setiap hari memiliki kunjungan pasien yang banyak dan tenaga kesehatan menjadi lebih sibuk, sehingga rentan mengalami peningkatan stress kerja dan penurunan motivasi yang dapat berdampak pada penurunan kinerja.

RS PKU Muhammadiyah Gamping sendiri telah melakukan penilaian kinerja secara internal dan didapatkan bahwa kinerja perawat sudah baik, serta tidak ada kekurangan tenaga dalam menangani pasien rawat inap. Pada studi

ini dilakukan saat kasus dari penyakit Covid-19 sedang turun, sehingga tidak ada keluhan kurangnya tenaga keperawatan di bangsal rawat inap. Tetapi selama berjalannya pelayanan saat pandemi ini masih ditemukan kurangnya kedisiplinan dalam melakukan identifikasi saat melakukan tindakan yang merupakan salah satu hal penting dalam penilaian kinerja perawat sehingga perlu untuk dilakukan evaluasi berkala mengenai kinerja perawat untuk melihat adanya perbaikan kinerja saat ini. Karena mengingat pandemi covid-19 masih menjadi ancaman bagi sektor kesehatan yang dapat mempengaruhi motivasi, stress kerja dan kinerja perawat (Zhang et al., 2020).

RS PKU Gamping memiliki regulasi dalam melakukan rekrutmen staff termasuk staff dibidang keperawatan yaitu adanya syarat Al Islam dan Kemuhammadiyah agar terciptanya keseimbangan nilai islam, keagamaan dan profesionalisme. Sesuai dengan semboyan yang dimiliki rumah sakit berupa “SIGAP” yaitu Smart, Islami, Gembira, Antusias, Profesional yang merupakan bagian dari nilai-nilai islami yang ada pada etika kerja islami. Seperti yang telah diketahui bahwa etika kerja islami dapat mempengaruhi motivasi intrinsic yang dapat berdampak pada kinerja seseorang.

Berdasarkan hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian terkait pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja perawat, serta bagaimana peran dari stres dan motivasi kerja dalam mengintervensi pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah etika kerja islami memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping?
2. Apakah etika kerja islami memiliki pengaruh langsung terhadap stress kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping?
3. Apakah etika kerja islami memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping?
4. Apakah stress kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping?
5. Apakah motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping?
6. Apakah etika kerja islami yang telah dimediasi oleh stress kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping?
7. Apakah etika kerja islami yang telah dimediasi oleh motivasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung etika kerja islami terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung etika kerja islami terhadap stress kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung etika kerja islami terhadap motivasi kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung etika kerja islami yang telah dimediasi oleh stress kerja terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung etika kerja islami yang telah dimediasi oleh motivasi terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu manajemen dan administrasi rumah sakit dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi RS PKU Muhammadiyah Gamping

Hasil penelitian dapat menjadi masukan terkait etika kerja islami, stress kerja, motivasi, dan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

b. Bagi Perawat

Hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memaksimalkan etika kerja islami dalam menurunkan stres dan meningkatkan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian terkait peningkatan kinerja perawat.