

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan rumah sakit dewasa ini berkembang dengan pesat. Persaingan antar rumah sakit baik pemerintah maupun swasta serta asing akan semakin keras untuk merebut pasar yang semakin terbuka bebas. Selain itu, masyarakat menuntut rumah sakit harus dapat memberikan pelayanan yang *one stop services*, artinya seluruh kebutuhan pelayanan kesehatan dan pelayanan terkait pasien harus dapat dilayani oleh rumah sakit secara cepat, akurat, bermutu, dan terjangkau (Triyono 2005, h. 1).

Tuntutan perkembangan rumah sakit yang semakin pesat tersebut perlu didukung oleh banyak faktor, salah satunya sumberdaya manusia yang profesional sehingga dapat menjawab tantangan bisnis yang semakin kompetitif dimasa depan (Triyono 2005, h. 1). Profesi dokter ahli, para perawat, dan teknisi merupakan contoh para profesional yang ada dalam lingkungan rumah sakit (Sujudi 2011, h. 246). Faktor-faktor yang mendorong peningkatan profesionalitas dari aspek sumberdaya manusia antara lain etos kerja, komitmen, dan kinerja.

Rumah sakit umum (RSU) PKU Muhammadiyah Nanggulan merupakan sarana kesehatan yang bernaftaskan Islam yang terletak di Kulon Progo bagian utara. Rumah sakit yang berdiri tanggal 20 Oktober 1995 ini merupakan inisiatif dari Pengurus Muhammadiyah Cabang Nanggulan yang dikarenakan beberapa hal yaitu jauhnya jarak pelayanan kesehatan pemerintah yang lengkap dan terjangkau serta kebutuhan warga masyarakat Nanggulan dan sekitarnya terhadap institusi

pelayanan kesehatan (Profil RSUD Muhammadiyah Nanggulan Desember 2011, h. 1).

Rumah sakit yang mempunyai motto pelayanan kesehatan merupakan bentuk nyata dan fungsi Islam sebagai rahmat bagi alam semesta ini menyediakan pelayanan kesehatan yang meliputi pelayanan gawat darurat yang beroperasi 24 jam, poliklinik yang meliputi poli gigi, poli penyakit dalam, poli bedah, poli kebidanan dan kandungan, poli syaraf, poli anak. Rumah sakit juga dilengkapi dengan pelayanan penunjang meliputi laboratorium, radiologi dan farmasi. Selain itu RSUD Muhammadiyah Nanggulan juga ditunjang dengan ruang rawat inap yang berjumlah 37 tempat tidur, terdiri dari kelas I berjumlah 7 tempat tidur, kelas II berjumlah 11 tempat tidur, kelas III berjumlah 11 tempat tidur, dan rawat inap khusus kebidanan dan kandungan berjumlah 8 buah tempat tidur. Terkait masalah sumberdaya manusia, saat ini saat ini RSUD Muhammadiyah Nanggulan memiliki 63 orang karyawan yang terdiri dari 13 orang tenaga medis, 20 orang tenaga para medis, dan 30 orang tenaga non medis. (Profil RSUD Muhammadiyah Nanggulan Desember 2011, h. 7).

Sumberdaya manusia akhir-akhir ini semakin mendapat perhatian dan sorotan yang sungguh-sungguh dari berbagai pihak, baik yang berasal dari sektor publik maupun sektor swasta. Semua pihak agaknya menyadari betapa pentingnya sumberdaya manusia, dan tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi/perusahaan tanpa pandang bulu. Apakah organisasi besar atau kecil, apakah organisasi publik atau swasta, apakah organisasi sosial atau bisnis, semuanya berusaha membenahi diri melalui sumberdaya manusia agar bisa hidup

dan mampu menjawab tantangan-tantangan jaman. Dalam perspektif ini relevansi dan pentingnya sumberdaya manusia bertitik tolak dari keyakinan bahwa bahwa sumberdaya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan. Sumberdaya manusia yang memiliki etos kerja, terdidik, terampil, cakap, setia pada cita-cita dan tujuan organisasi (komitmen), berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, dan memiliki kinerja baik, akan sangat berpengaruh positif pada keberhasilan dan kemajuan organisasi/perusahaan. Dari sumberdaya yang tersedia dalam organisasi, sumberdaya manusia memegang peranan sentral dan paling menentukan. Artinya walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya, termasuk alam, tetap memainkan peranan yang penting, tetapi tanpa didukung oleh sumberdaya manusia yang berkualitas maka semuanya hanya akan sia-sia. Tanpa sumberdaya manusia yang handal, pengolahan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya itu akan menjadi tidak efektif, efisien, dan produktif.

Rumah sakit merupakan salah satu institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang padat modal, padat karya, dan padat teknologi. Di institusi tersebut tempat berkumpulnya berbagai keilmuan dan teknologi sehingga dapat menjalankan tugasnya sebagai pelayan kesehatan. Suatu organisasi/perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan tentu akan banyak berinteraksi dengan orang-orang yang memiliki bermacam-macam sifat, watak, serta kemauan. Agar dapat menjalankan suatu pelayanan yang baik, yang dapat melayani semua keinginan tersebut maka organisasi/perusahaan tersebut harus didukung oleh sumberdaya manusia. Mengapa sumberdaya manusia menjadi hal

yang penting ? Dikarenakan sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang menghasilkan barang dan jasa. Sumberdaya manusia adalah pusat segalanya bagi suatu organisasi/perusahaan. Namun sumberdaya manusia yang seperti apa yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi/perusahaan?

Wirawan (2009, h. 1) mengemukakan bahwa setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumberdaya manusia merupakan energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktifitas, kegiatan, dan tindakan. Istilah sumberdaya manusia mencakup semua yang terdapat pada diri manusia yang antara lain terdiri dari dimensi-dimensi berikut: fisik manusia, psikis manusia, sifat atau karakteristik manusia, pengetahuan dan keterampilan manusia, pengalaman manusia. Seterusnya Sujudi (2011, h. 204) juga mengemukakan bahwa pekerja/karyawan merupakan “investasi” bagi investor. Para investor akan mengharapkan suatu pengembalian dari investasinya (*return of investment*). Ada dua hal penting yang diharapkan dari pekerja terhadap perusahaan/organisasi. Pertama, komitmen (*commitment*) kepada perusahaan. Kedua, keterikatan (*engagement*) kepada pekerjaan. Kedua hal ini akan melahirkan sebuah kesetiaan (*loyalitas*) pekerja/karyawan kepada perusahaan/organisasi. Selanjutnya Wirawan (2009, h. 7) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sinergi antara kompetensi, sikap, serta tindakan. Sikap merupakan perilaku kerja karyawan berupa etos kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen, semangat kerja, stress kerja, kepuasan kerja, sikap kerja, kepemimpinan, dan kelayakan.

Islam sebagai agama dan ideologi memang mendorong pada umatnya untuk bekerja keras, tidak melupakan kerja setelah beribadah, dan hendaknya kamu takut pada generasi setelah yang ditinggal dalam kesusahan iman dan ekonomi. Hadist nabi juga menyatakan pentingnya generasi (umat) yang kuat ketimbang yang lemah dan tidak boleh menggantungkan diri pada orang lain. Serta beberapa ajaran Islam yang mendorong umatnya untuk menjalankan kegiatan atau aktivitas ekonominya secara baik, profesional, sistematis, dan kontinuitas. Misalnya, ajaran Islam yang telah menempatkan kegiatan usaha perdagangan sebagai salah satu bidang penghidupan yang sangat dianjurkan dengan menggunakan cara-cara yang halal. Islam juga menempatkan prinsip kebebasan pada tempat yang sentralnya guna mengejar tujuan keduniawian, namun serta merta juga mengharuskan umat Islam bekerja secara etik menurut norma yang secara garis besar telah disuratkan dan disiratkan dalam Al-Quran dan Al-Hadist. Dari norma tersebut tampak bagian dan rangkaian sistem nilai yang mewajibkan manusia untuk bekerja keras (Chapra 1999, h. 32).

Tasmara (2002, h. 25) mengemukakan bahwa bekerja adalah “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang terbaik. Seperti yang tertuang dalam Q.S. Al-Kahfi: 7 “ *Sesungguhnya, Kami telah menciptakan apa-apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, supaya Kami menguji mereka siapakah yang terbaik amalnya.*”

Ayat ini telah mengetuk hati setiap pribadi muslim untuk mengaktualisasikan etos kerja dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas yang tinggi. Etos merupakan gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin (Tasmara 2002, h. 15). Tampaklah bahwa dalam etos kerja ada semacam kandungan “*spirit*” atau semangat yang menggelegak untuk mengubah suatu menjadi bermakna. Lebih jauh, seseorang yang memiliki etos kerja, ia tidak akan mungkin membiarkan dirinya menyimpang atau membiarkan penyimpangan yang akan membinasakan. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja, tidak mungkin dengan sengaja atau cari-cari alasan berbohong untuk datang terlambat karena hal tersebut merupakan suatu kemungkaran yang sangat besar. Bukankah berbohong atau melanggar janji merupakan tanda munafik? (Tasmara 2002, h. 21). Artinya, setiap individu/karyawan suatu organisasi/perusahaan yang memiliki etos kerja maka akan tampak dari sikap dan tingkah lakunya yang selalu memiliki semangat, gairah bekerja, dan selalu ingin menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi/perusahaannya.

Dalam praktik penyelenggaraan rumah sakit, komitmen merupakan variabel yang cukup penting dalam mendorong kinerja. Allen & Meyer (1991, h. 61) mengemukakan bahwa komitmen adalah kondisi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dan keterlibatan pekerja untuk memutuskan tetap menjadi bagian dari organisasi. Goldman (2000, h. 53) melaporkan hasil penelitiannya tentang komitmen, yaitu orang yang berkomitmen

adalah para warga perusahaan yang teladan. Komitmennya yang sangat tinggi memungkinkan dirinya berjuang keras menghadapi tantangan dan tekanan. Sedangkan bagi orang yang tidak memiliki komitmen dirasakannya sebagai beban berat dan menimbulkan stres. Somers & Birnbaum (2000, h. 23) dalam penelitiannya tentang komitmen. Komitmen pegawai yang tinggi pada organisasi akan memberikan pengaruh positif seperti misalnya meningkatnya produktivitas, kuantitas, dan kinerja, kepuasan kerja serta menurunnya tingkat keterlambatan. Karyawan yang memiliki komitmen akan mampu mengendalikan diri, karyawan tidak hanya bergabung di organisasi secara fisik saja, tetapi pikiran dan perhatiannya serta dedikasinya.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama penelitian, ada fenomena yang menarik yang terjadi di rumah sakit tersebut. Karyawan RSUD Muhammadiyah Nanggulan baik karyawan tetap/tidak tetap memiliki etos kerja, komitmen, dan kinerja organisasi yang bervariasi mulai dari yang rendah hingga tinggi. Bila yang memiliki etos kerja, komitmen, serta kinerja organisasi yang rendah, akan tampak pada perilaku karyawan seperti: bekerja/mengerjakan sesuatu pekerjaan bila diminta/disuruh tanpa ada kesadarannya terhadap lingkungan kerja sekitar, menghabiskan jam kerja dengan mengobrol dengan teman sekerja yang lain, bermain *game* di komputer inventaris rumah sakit, sibuk sms/telepon pada saat jam kerja, berjualan/bisnis sampingan di rumah sakit pada saat jam kerja, jarang bertanya pada senior bila tidak bisa mengerjakan sesuatu dan mengandalkan *skill* yang dipunya sehingga hasil pekerjaannya tersebut tidak maksimal, memilih keluar dari RSUD Muhammadiyah Nanggulan bila

diterima sebagai pegawai negeri sipil (PNS) atau Instansi lain yang menawarkan kompensasi lebih baik dan menjanjikan. Namun ada juga sebagian karyawan yang memiliki etos kerja, komitmen, serta kinerja organisasi yang tinggi tampak dari perilaku karyawan seperti: masuk kerja tepat waktu, bersemangat berangkat ke rumah sakit meskipun sedang hujan deras ataupun saat sedang sakit, menunggu rekan kerja pengganti meskipun jam kerjanya telah habis, saling membantu pekerjaan satu sama lain tanpa mengeluh dan pamrih, tetap setia bekerja di rumah sakit tersebut meskipun rumah sakit memiliki keterbatasan dalam hal pemberian kompensasi maupun hal lainnya terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan seperti gaji pokok maupun tunjangan, bahkan ada karyawan yang bekerja di rumah sakit tersebut sejak rumah sakit itu diresmikan. Apa sebenarnya yang mendasari perilaku karyawan tersebut terhadap organisasi/perusahaan tempatnya bekerja. Benar-benar tulus dan ikhlas atau hanya sekedar memenuhi tuntutan pekerjaan semata dan faktor-faktor apa yang mendasari perilaku karyawan tersebut. Apakah berlaku pada status karyawan tetap/tidak tetap. Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti ini meliputi karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap. Pada pengamatan tak tampak perbedaan etos kerja, komitmen, serta kinerja organisasi pada karyawan tetap/tidak tetap tersebut.

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian di atas dan fenomena yang terjadi di rumah sakit tersebut, membuat hal ini cukup menarik di teliti lebih lanjut. Atas dasar inilah peneliti memutuskan untuk meneliti lebih jauh lagi tentang "*Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Nanggulan*".

B. Perumusan Masalah

Atas dasar latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di RSUD PKU Muhammadiyah Nanggulan ?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan di RSUD PKU Muhammadiyah Nanggulan ?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen continue terhadap kinerja karyawan di RSUD PKU Muhammadiyah Nanggulan ?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan di RSUD PKU Muhammadiyah Nanggulan ?
5. Apakah terdapat pengaruh etos kerja Islami, komitmen afektif, komitmen continue, dan komitmen normatif secara simultan terhadap kinerja karyawan di RSUD PKU Muhammadiyah Nanggulan ?
6. Apakah ada perbedaan etos kerja Islami, komitmen, dan kinerja karyawan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di RSUD PKU Muhammadiyah Nanggulan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di RSUD PKU Muhammadiyah Nanggulan.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan di RSUD PKU Muhammadiyah Nanggulan.

3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen continue terhadap kinerja karyawan di RSUD Muhammadiyah Nanggulan.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan di RSUD Muhammadiyah Nanggulan.
5. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja Islami, komitmen afektif, komitmen continue, dan komitmen normatif secara simultan terhadap kinerja karyawan di RSUD Muhammadiyah Nanggulan.
6. Untuk menganalisis perbedaan etos kerja Islami, komitmen, dan kinerja karyawan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di RSUD Muhammadiyah Nanggulan.

D. Manfaat Penelitian

1. Aspek teoritis.
 - a. Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah khasanah penelitian-penelitian terdahulu.
 - b. Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan teori yang berkaitan dengan kinerja organisasi.
2. Aspek praktis.
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan sumber daya manusia di RSUD Muhammadiyah Nanggulan.
 - b. Dapat memberikan manfaat terhadap perencanaan dan penyusunan strategi bagi peningkatan kualitas sumberdaya manusia pada

khususnya dan peningkatan pengembangan RSUD PKU Muhammadiyah Nanggulan pada umumnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang pengaruh etos kerja Islami dan komitmen terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit bukanlah penelitian pertama yang pernah dilakukan. Namun penelitian ini sepanjang pengetahuan peneliti belum pernah dilakukan di RSUD PKU Muhammadiyah Nanggulan maupun RSUD UMY. Namun demikian penelitian sejenis pernah dilakukan yaitu:

1. Sijabat (2006) dengan judul pengaruh komitmen dan etos kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Arifien Achmad Pekanbaru. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu komitmen dan etos kerja dan satu variabel dependent yaitu kinerja. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan sampel perawat sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Hipotesis dengan analisis linier berganda. Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis didapatkan bahwa terdapat komitmen dan etos kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Arifien Achmad Pekanbaru.
2. Salim (2003) dengan judul pengaruh komitmen organisasi pada kinerja perawat dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderator di RSI Ibnu Sina Pekanbaru. Perbedaan penelitian ini adalah pada variabel penelitiannya, terdiri dari satu variabel bebas yaitu komitmen organisasi, satu variabel dependent yaitu kinerja perawat, dan satu variabel moderator yaitu etika kerja Islam. Metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi

dalam penelitian ini adalah perawat di RSI Ibnu Sina Pekanbaru sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis ditemukan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hipotesis 2 yang menyatakan etika kerja islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hipotesis 3 yang menyatakan etika kerja islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Kuncoro (2004) dengan judul pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan tetap di RS Cut Nyak Dhien Langsa. Penelitian terdiri dari satu variabel independen yaitu etos kerja Islam dan satu variabel dependen yaitu kinerja. penelitian deskriptif kuantitatif ini menggunakan sampel 145 orang. Dengan teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara dan kuesioner. Hipotesis dengan analisis linier berganda. Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis didapatkan bahwa etos kerja Islam pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Muzwar (2010) dengan judul pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja perawat pelaksana di RS Malahayati Medan. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu motivasi dan komitmen dan satu variabel dependen yaitu kinerja. Jenis penelitian dilakukan dengan deskriptif korelatif dengan jumlah sampel 72 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Hipotesis dengan analisis linier

berganda. Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis didapatkan bahwa motivasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Perbedaan penelitian yang sekarang peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada upaya untuk mencari pengaruh etos kerja Islami dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini komitmen dibagi menjadi tiga bentuk yaitu komitmen afektif, continue, dan normatif. Selain itu penelitian juga membandingkan etos kerja Islami, komitmen, serta kinerja pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Sehingga hasil penelitian yang dihasilkan nantinya diharapkan lebih baik dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya.