

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang adalah amal usaha persyarikatan Muhammadiyah yang diresmikan pada tanggal 10 Dzulhijjah 1417 H /18 April 1997 oleh Gubernur Provinsi Sumatra Selatan (Bapak H. Ramli Hasan Basri) bersama ketua PP Muhammadiyah (Bapak Prof. Dr.Amien Rais) merupakan satu satunya amal usaha dibawah langsung Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Sumatra Selatan.

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang merupakan salah satu layanan kesehatan milik organisasi sosial kota Palembang yang berupa Rumah Sakit Umum (RSU), dinaungi oleh Rumah Sakit Swasta Islam yang termasuk ke dalam rumah sakit kelas C. Keberadaan Rumah Sakit Muhammadiyah ini telah menunjukkan perkembangan dan dapat mensejajarkan diri dengan rumah sakit lainnya di kota Palembang. Kepercayaan dan dukungan masyarakat dapat dilihat dari kunjungan pasien.Rumah Sakit Umum (RSU) ini bertempat di Jl. A. Yani 13 Ulu, Palembang, Kota Palembang, Indonesia.

Keberhasilan yang dicapai Rumah Sakit Muhammadiyah tidak hanya dilihat dari profit perusahaan, tetapi dilihat juga dari kinerja yang dihasilkan oleh orang yang bekerja di suatu perusahaan tersebut. Maka dari itu Rumah Sakit Muhammadiyah harus menjaga dan meningkatkan kinerja pegawainya. Di era globalisasi yang semakin tajam, kinerja pegawai dituntut untuk terus-

menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif dengan cara memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.<sup>1</sup>

Kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang sangatlah mengharapkan kinerja yang maksimal agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kinerja seorang pegawai yang baik akan berpengaruh terhadap suatu perusahaan tersebut.

Selain kinerja, motivasi sendiri memberikan pengaruh besar dalam mendorong seseorang untuk mencapai cita-cita dalam hidupnya. Dalam konteks dunia kerja setiap mereka yang memulai kerja diharuskan selalu mengisi rutinitasnya tersebut dengan penuh motivasi dan mendorong tumbuhnya semangat kerja yang maksimal lebih jauh dan mampu menjadi spirit dalam menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 127

<sup>2</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 106

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang memberikan motivasi kepada setiap pegawai agar para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Jika kinerja pegawai tersebut meningkat maka tidak hanya imbalan berupa gaji yang diberikan kepada pegawai akan tetapi keberangkatan umroh menjadi salah satu untuk memotivasi para pegawai Rumah sakit muhammadiyah Palembang dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam pekerjaan biasanya pegawai mengalami tekanan (*underpressure*) dan sering menyebabkan mengalami stres, karena stres tidak lagi dipandang sebagai masalah yang sulit dicari jalan keluarnya akan tetapi bagaimana seseorang belajar mengelola atau menagani stres, stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.<sup>3</sup>

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang agar pegawainya tidak mengalami stres kerja mereka melakukan kegiatan senam rutin yang dilakukan pada setiap hari sabtu, agar pegawai tidak mengalami stres yang begitu berat.

Selain stres kerja Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang juga mengutamakan etika kerja Islam sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam kinerja Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Setiap manusia melakukan tindakan atau perilaku harus mempertimbangkan akibat

---

<sup>3</sup>Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, Op.Cit, hlm. 256

dari tindakannya apakah baik atau buruk, benar atau salah, berakibat lebih baik atau lebih buruk.

Rumah Sakit Muhammadiyah menerapkan etika kerja Islam dengan cara berpakaian rapih dan sopan, disiplin pada saat bekerja dan mengucapkan salam pada saat bertemu dan memasuki ruangan.

Akal manusia bertindak dengan menggunakan etika moral. Manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai etika moral yang ada di dalam Al-Qur'an, termasuk di dalam bisnis pun juga harus memperhatikan etika sesuai dengan Syari'at Islam. Etika moral yang baik akan melahirkan perilaku yang baik juga sehingga memunculkan kreativitas.<sup>4</sup>

Tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan rahmat Allah pada semua makhluk, tujuan itu secara normatik berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Morf, Schumacher dan Vitell dalam Maarri, et, al. Menyatakan bahwa etika adalah prinsip moral individu masukkanke dalam pengambilan keputusannya dan yang membantu hasil keputusan akhir sehingga tercipta kenyamanan norma-norma masyarakat. Tujuan itu hakekatnya bersifat transendental karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia saja melainkan juga pada kehidupan setelah dunia ini.<sup>5</sup>

Berdasarkan penelitian terdahulu mengidentifikasi adanya *reserch* gap dari 3 variabel indipendent yaitu Motivasi, Stres Kerja dan Etika Kerja Islamyang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut.

---

<sup>4</sup>Mirfrohul Hana, *Pengaruh Etika Kerja Islam*, (Jurnal Ekonomi Syariah Vol,3,No.2, Desember 2015), hlm. 341

<sup>5</sup>Awang Dirgantara Putra, Skripsi,*Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Margirizki Bahagia Bantul*,(Yogyakarta:Universitas Negeri Sunan Kalijaga,2017),hlm.15

**Tabel 1.1**

**Reserch gap Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Terdapat pegaaruh posotif antara motivasi terhadap kinerja pegawai	1. Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017)
	Tidak terdapat Pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai	1. Yuli Suwati (2013)

*Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber,2020*

Motivasi terhadap kinerja yang diteliti oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati, bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**

**Reserch gap Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai	1. I Gede Sudha.C dan I Ketut Jati (2015)
	Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai	1. Faizatur Rohmah, Hesti Budiwati dan Riza Bahtiar S (2019)

*Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber,2020*

Stres kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh I Gede Sudha.C dan I Ketut Jati, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.Hal ini bertentangan dengan hasil peneitian yang dilakukan oleh Faizatur Rohmah, Hesti Budiwati dan Riza Bahtiar Sbahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

**Tabel 1.3**

**Reserch gap Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai	Terdapat pengaruh positif antara etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai	1. Moh. Nur Faqih (2011)
	Tidak terdapat pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai	1. Amirus Sodiq (2018).

*Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020*

Etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Moh. Nur Faqih menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amirus Sodiq menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak semua kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Dari penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel motivasi, stres kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan tersebut, maka judul penelitian ini yaitu **Pengaruh Motivasi, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang pada uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?
3. Apakah ada pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?
4. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara motivasi, stres kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja Islam terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara motivasi, stres kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan yang disesuaikan dengan tema penelitian.

2. Bagi Objek Peneliti

Bagi Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang dapat dijadikan acuan bagi pihak manajemen mengenai motivasi, stres kerja dan etika kerja islam terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Agar dapat menjadi masukan bagi Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang untuk lebih meningkatkan lagi kinerja pegawainya.

3. Bagi Pengembang Keilmuan

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa ataupun penelitian yang serupa.