

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islamic Work Ethics menjadi salah kunci utama bagi umat islam dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam *Islamic Work Ethics* berkaitan erat dengan model kerja yang berhubungan dengan Tuhan, maka sikap dan perilaku saat bekerja harus berdasarkan pada aturan hukum islam (Nurfaizi, & Muafi, 2022). Ketika karyawan medis dan nonmedis dapat menerapkan *Islamic Work Ethics* yang sesuai dengan aturan hukum islam, maka karyawan tersebut akan cenderung untuk bekerja dengan pendekatan spiritual serta dapat membedakan benar dan salah (Chupradit et al., 2022).

Selain dapat membedakan antar yang salah dan benar, karyawan medis dan nonmedis yang menerapkan etika kerja islam akan cenderung untuk berkerja keras, dengan bekerja keras maka hidup akan lebih maju (Filatrovi et al., 2021). (HR. Bukhari) meriwayatkan “*Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Daud as. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri*”. Diriwayatkan dalam sebuah Al-Quran Salah satu bentuk kerja keras dalam *Islamic Work Ethics* yaitu dengan tegas melarang umat islam untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang tidak produktif dan negatif, jika seseorang memiliki hubungan yang dekat dengan Tuhan, maka pada saat karyawan bekerja dan menerapkan *Islamic Work Ethics* akan cenderung sesuai dengan aturan hukum islam (Nurfaizi, & Muafi, 2022). (HR. Muslim) meriwayatkan “*Bersemangatlah melakukan hal yang bermanfaat untukmu dan meminta tolonglah pada*

Allah, serta janganlah engkau malas.”

Sebagai karyawan muslim yang bekerja harus menjunjung tinggi *Islamic Work Ethics* terhadap *Employee Performance*. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu (Yuli Widayarni & Muafi, 2021) menyatakan bahwa *Employee Performance* akan meningkat ketika karyawan medis dan nonmedis menerapkan *Islamic Work Ethics*. Adanya *Islamic Work Ethics* maka akan berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Employee Performance* (Rizani et al., 2022). Ketika karyawan medis dan nonmedis memiliki *Islamic Work Ethics* yang tinggi maka *Employee Performance* secara keseluruhan akan meningkat sehingga akan mampu bertahan dan berkembang (Hazas syarif, 2019).

Peningkatan *Employee Performance* yang menerapkan *Islamic Work Ethics* dapat diimplementasikan sebagai karyawan medis dan nonmedis yang bekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain secara adil, dapat dipercaya, bertanggung jawab, menghindari hal-hal yang tidak disarankan oleh aturan hukum islam, dan jujur dengan niat *fastabiqul khoirot*, serta terbuka terhadap berbagai kegiatan yang ada dalam rumah sakit islam di Indonesia (Filatrovi et al., 2021). Seperti halnya yang dijelaskan pada Al-Qur'an surat Al-Qashash, ayat 77 bahwa “*Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan*”. Pada surat tersebut dijelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk selalu berbuat baik kepada sesama dan tidak berbuat keburukan yang dapat merusak serta merugikan orang lain, dalam hal ini *Islamic Work Ethics* dijadikan sebuah pondasi yang ditekankan pada setiap karyawan yang bekerja

untuk selalu menjalankan aturan hukum islam dan menjauhi larangannya supaya tidak ada pihak yang dirugikan, dimana kondisi tersebut akan meningkatkan *Employee Performance*.

Setiap rumah sakit islam di Indonesia pastilah memiliki seorang yang memimpin didalamnya. Kepemimpinan merupakan faktor penentu dalam menciptakan kondisi lingkungan dan komitmen karyawan (Rizani et al., 2022). Peneliti di masa lalu telah menjelaskan peran kepemimpinan dalam mempengaruhi *Employee Performance*. Banyak penelitian tentang *Toxic Leadership* yang memiliki keterkaitan dalam melemahkan *Employee Performance* (M. R. Khan et al., 2021). Hubungan negatif secara statistik antara *Toxic Leadership* terhadap *Employee Performance* pada tingkat individu maupun kelompok (Paltu & Brouwers, 2020). Salah satu perilaku *Toxic Leadership* yang berpengaruh negative terhadap *Employee Performance* yaitu ditandai dengan perilaku destruktif pemimpin terhadap bawahannya (Naeem & Khurram, 2020). Kemudian (Walden & Walden, 2021) menyatakan para *Toxic Leadership* memecah belah, bertindak tanpa integritas, dan mengancam keamanan dan harga diri karyawan mereka. (Aini, 2020) menambahkan bahwa *Toxic Leadership* membuat tuntutan kerja menjadi tidak realistis dan menghina karyawannya. *Toxic Leadership* akan menciptakan sebuah dampak negatif bagi karyawan yang berhubungan dengan para *Toxic Leadership* ini dapat terpengaruh, tidak hanya oleh perilaku mereka tetapi juga oleh keputusan mereka (Yaghi & Yaghi, 2021).

Kemudian *Negative Workplace Gossiping* mengacu pada sekelompok orang dari jenis yang sama untuk berkomunikasi dengan pesan interaksi evaluasi negatif pada orang sasaran gosip tidak hadir disana. Selain itu *Negative Workplace Gossiping* didefinisikan

sebagai diskusi evaluatif informal dan negatif tentang anggota lain dalam organisasi yang tidak hadir atau *Employee Performance* lain yang buruk (Xie et al., 2022). Tidak dapat dipungkiri bahwa tempat kerja merupakan ruang publik yang sangat rentan terhadap *Negative Workplace Gossiping*. (Liu et al., 2022) menyatakan bahwa *Negative Workplace Gossiping* dapat berpengaruh negative terhadap *Employee Performance*. Hal ini dapat dibuktikan baru-baru ini ada beberapa literatur yang mengadopsi pandangan tentang *Negative Workplace Gossiping*, dari salah satu karyawan atau karyawan lain yang sama tentang karyawan lain dari kelompok yang berbeda yang tidak hadir untuk mendengar apa yang dikatakan, kemudian *Negative Workplace Gossiping* berfokus pada gosip horizontal di antara rekan kerja tentang karyawan lain yang tidak hadir, topik gosip negatif cenderung lebih berdampak pada target yang tidak hadir ditempat kerja (Bai et al., 2020). *Negative Workplace Gossiping* akan menciptakan efek negatif yang ditandai dengan tingkat integritas yang lebih rendah (Aboramadan et al., 2021).

Fenomena masalah yang mendasari dari masalah ini adalah terkait temuan adanya permasalahan mengenai *Employee Performance* rumah sakit islam yang peneliti temukan ketika melakukan observasi sederhana. Temuan permasalahan karyawan berasal dari internal. Permasalahan internal berasal dari karyawan medis dan nonmedis yang bekerja di rumah sakit islam, permasalahan yang dihadapi para karyawan yang bekerja di rumah sakit islam seperti beberapa karyawan kurang bertanggung jawab, tidak jujur, kurang ramah dan tidak dapat dipercaya dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut merupakan salah satu permasalahan yang terjadi di rumah sakit islam di Indonesia. Dengan adanya permasalahan tersebut dapat ditekan ketika karyawan dapat menerapkan *Islamic Work Ethics* yang dimana nantinya akan berdampak positif dan berimbas kepada *Employee*

Performance.

Selain itu karyawan medis dan nonmedis yang bekerja di rumah sakit islam juga mengalami tekanan dari *Toxic Leadership*, dimana mereka memiliki peran secara negatif seperti mewajar jika bawahan juga tidak istirahat sesuai jam kerja pimpinan pulang lebih awal, meninggalkan pekerjaannya, dan pimpinan mengambil keputusan secara sepihak hal ini sangat mempengaruhi *Employee Performance* (Rizani et al., 2022). Selain itu adanya tekanan dari *Toxic Leadership* memimpin suatu perusahaan maka yang terjadi adalah kurang diterima dan berpotensi memperburuk interaksi sosial pemimpin samapai dengan pengikut, yang dapat menyebabkan efek merugikan bagi kesejahteraan, sikap, dan *Employee Performance* (Hattab et al., 2022). Permasalahan lain yang dialami oleh karyawan rumah sakit islam di Indonesia yaitu adanya *Negative Workplace Gossiping* yang merupakan jenis gangguan sosial yang dimoderasi efek cara pandang gosip negative di tempat kerja bagi karyawan, hal tersebut cenderung merasa dikucilkan dan ditolak di tempat kerja (Lee et al., 2016). Tekanan-tekan yang dialami oleh karyawan yang terkena *Negative Workplace Gossiping* dan *Toxic Leadership* berefek pada kualitas *Employee Performance*. Permasalahan tersebut dapat minimalisir dengan adanya *Islamic Work Ethics*. Fenomena yang telah dijabarkan penelitian ini juga didasari oleh adanya temuan riset gap dari penelitian-penelitian terdahulu sebagaimana yang di tampilkan pada tabel 1 Berikut

Tabel 1. 1 Research Gap.

No.	Jenis Gap	Temuan
1.	Emperical GAP	<p>- (Shafique et al, 2015) menyebutkan bahwa <i>Islamic Work Ethics</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berbanding terbalik denga penelitian (Abdul Latiff, 2021) menyatakan bahwa <i>Islamic Work Ethics</i> berpengaruh secara positif signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>.</p> <p>- Pandangan <i>Toxic Leadership</i> ini mendukung arus utama penelitian yang menganggap sebagai negatif dan bertentangan dengan kinerja, hal menyebabkan penurunan kualitas hidup bagi setiap orang dalam organisasi. (Behery et al., 2018). <i>Toxic Leadership</i> memengaruhi persepsi keadilan</p>

		<p>pada karyawan dan mengangkat suara mereka terhadap praktik buruk, yang sangat penting untuk keberhasilan dan kinerja karyawan medis dan nonmedis (Reyhanoglu & Akin, 2022). Akan tetapi (Sarwar et al., 2021) menemukan bahwa <i>Toxic Leadership</i> mengurangi identitas dan <i>Employee Performance</i> sebagai akibat dari ketidakadilan dan perlakuan tidak etis terhadap karyawan, <i>Toxic Leadership</i> berkorelasi dengan <i>Employee Performance</i> secara negatif.</p> <p>- Sebagian penelitian telah membahas gosip negatif menemukan bahwa gosip tempat kerja yang dapat berpengaruh positif terhadap</p>
--	--	---

		<p><i>Employee Performance</i> dengan cara mengurangi ego pribadi dan menekan reaksi (A. G. Khan et al., 2022). Di satu sisi, persepsi menjadi sasaran gosip negatif dapat menyebabkan konsekuensi yang mirip dengan viktimisasi (Xie et al., 2019). Yang selanjutnya dapat menurunkan kinerja akibat berhubungan negatif dengan perilaku proaktif target (Pol, 2020).</p>
2.	Limitation GAP	<p>Dalam penelitian ini terjadi pengaruh antara <i>Islamic Work Ethics, Toxic Leadership, Negative Workplace Gossiping</i> terhadap <i>Employee Performance</i> serta dikuatkan oleh organisasi sebesar 70%. (Rizani et al., 2022) mengasumsikan bahwa organisasi yang memiliki lingkungan negatif cenderung berdampak negatif</p>

		<p>terhadap kinerja individu, serta <i>Islamic Work Ethic</i> dapat dijadikan sebagai hal yang positif dalam organisasi, selanjutnya sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.</p>
--	--	---

Keterbaruan penelitian ini dibanding dengan penelitian terdahulu, peneliti menggunakan variabel mediasi untuk menjawab permasalahan GAP dari penelitian terdahulu. (Tabel 1. Research Gap).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *Islamic Work Ethics* berpengaruh terhadap *Employee Performance*?
2. Apakah *Toxic Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance*?
3. Apakah *Negative Workplace Gossiping* berpengaruh terhadap *Employee Performance*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Employee Performance*
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Toxic Leadership* terhadap *Employee Performance*
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Negative Workplace Gossiping* terhadap *Employee Performance*

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis :

- a. Dapat mempraktekkan teori yang diperoleh dan belajar untuk mengimplementasikan ilmu yang telah didapatkan serta digunakan sebagai tambahan informasi dan memperluas wawasan pengetahuan.
- b. Penelitian dapat digunakan sebagai bahan perbandingan sampai sejauh mana teori-teori tentang *Islamic Work Ethics, Toxic Leadership, Negative Workplace Gossiping, Employee Performance* yang didapat selama masa perkuliahan dapat diterapkan dalam dunia nyata.

2. Bagi pihak lain :

- a. Diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan bagi pihak-pihak yang tertarik dengan bidang ini.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi yang kelak bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya.