

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan organisasi di tempat kerja sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia yang dimilikinya. Peningkatan kualitas tenaga kerja akan mendorong perbaikan kualitas perusahaan secara bertahap, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih cepat. Kondisi tersebut menuntut perusahaan bersikap selektif dalam menentukan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan standar perusahaan. Situasi ini turut memicu persaingan yang semakin ketat di dunia kerja, sehingga setiap individu perlu terus berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kinerjanya. Salah satu contoh keberhasilan organisasi disekitar kita yang bergerak pada bidang kesehatan adalah RS Muhammadiyah Ponorogo. Rumah sakit tersebut adalah instansi yang merupakan bagian dari organisasi islam yang tentunya menanamkan nilai-nilai Islami dalam setiap aktivitasnya. RS Muhammadiyah Ponorogo ini dulunya merupakan rumah sakit bersalin, berawal dari didirikannya Rumah Bersalin ‘ Aisyiyah (16 januari Tahun 1962 – 1992) di jalan Diponegoro Ponorogo yang dinaungi oleh Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ponorogo Kota bagian Penolongan Kesengsaraan Oemoem (PKO) yang kini berganti menjadi (PKU) Pembina kesejahteraan umum. Motivasi didirikannya rumah bersalin ini untuk mewujudkan masyarakat yang utama, adil dan makmur yang diridhoi allah SWT. Dalam suatu instansi atau organisasi pastinya diperlukan SDM yang mumpuni dan mampu

melaksanakan visi dan misi organisasi. Hal ini juga perlu diterapkan dengan benar pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah yang kedepannya pasti akan membantu produktivitas kerja karyawan dan membantu visi dan misi rumah sakit cepat tercapai.

Menurut menjelaskan bahwa masalah sumber daya manusia saat ini menjadi sangat kompleks dikarenakan manajemen dihadapkan dengan berbagai tantangan yang dipicu oleh perkembangan teknologi informasi yang begitu cepat. Ia juga mengatakan pada pengertian manajemen sumber daya manusia bahwa eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi semakin diakui dan manusia dipandang sebagai salah satu aset terpenting diantara berbagai sumber daya dalam suatu organisasi. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang termasuk dalam ruang lingkup manajemen umum. Manajemen sumber daya manusia berperan mengatur dan memanfaatkan tenaga kerja secara efektif sehingga tercipta sumber daya manusia yang bermutu dan mampu menghasilkan kinerja serta kepuasan yang optimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Efektivitas pengelolaan SDM secara langsung berkontribusi pada kinerja organisasi melalui pengelolaan talenta, pengembangan kompetensi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan peningkatan motivasi karyawan. Dalam konteks organisasi yang memiliki landasan nilai-nilai keagamaan yang kuat, seperti organisasi Islam, prinsip-prinsip etika dan moral yang bersumber dari ajaran agama

memiliki pengaruh signifikan terhadap praktik MSDM.

Islam, sebagai agama dengan penganut terbesar kedua di dunia, tidak hanya mengatur aspek spiritual kehidupan manusia, tetapi juga memberikan panduan komprehensif dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk etika dan prinsip dalam bekerja. Konsep etos kerja Islami yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah memberikan pandangan menyeluruh mengenai sikap dan perilaku kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang Muslim. Etos kerja Islami tidak hanya menekankan pada pencapaian materi, tetapi juga pada nilai – nilai spiritual, moral, dan sosial yang mendasarinya.

Istilah etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan seseorang terhadap sesuatu (Tasmara, 2012). Etos kerja Muslim dipahami sebagai sikap kepribadian yang dilandasi keyakinan kuat bahwa bekerja bukan sekadar untuk memenuhi kebutuhan hidup atau mengaktualisasikan nilai kemanusiaan, tetapi juga merupakan bentuk amal saleh yang bernilai ibadah (Tasmara, 2012). Etos kerja islami memiliki arti konsep keyakinan dalam hati tentang keimanan yang dipercayainya selaras dengan surah Al-Insirah ayat 7 yang berbunyi “maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”. Menurut etos kerja berkaitan dengan kepribadian yang mengarah pada sikap moral. Sikap moral diikuti dan berkaitan dengan sikap kehendak berdasarkan hati nurani. Etos kerja bersumber dari nilai religius, budaya, dan sikap hidup suatu masyarakat, sehingga dapat menjadi sumber kekuatan serta motivasi bagi individu dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam perspektif Islam, bekerja dipandang sebagai ibadah dan sarana untuk meraih ridha Allah SWT. Prinsip-prinsip seperti niat yang ikhlas, kesungguhan (*itqan*), amanah (tanggung jawab), kejujuran (*shiddiq*), disiplin, kerja keras, kerjasama, dan mencari rezeki yang halal menjadi landasan utama dalam etos kerja Islami. Penerapan nilai-nilai tersebut diyakini mampu meningkatkan produktivitas dan mutu kerja sekaligus menghadirkan keberkahan bagi individu maupun organisasi.

Di era globalisasi dengan persaingan yang semakin ketat, organisasi di berbagai bidang menyadari kebutuhan akan sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga memiliki etos kerja yang kuat dan positif. Etos kerja yang baik diyakini dapat meningkatkan motivasi karyawan, mengurangi tingkat absensi dan *turnover*, serta menciptakan budaya kerja yang produktif dan harmonis. Dalam konteks organisasi berbasis nilai-nilai Islam seperti Rumah Sakit Muhammadiyah Ponorogo, etos kerja Islami menjadi landasan penting. Dengan latar belakang RSU Muhammadiyah Ponorogo ini yang merupakan bagian dari organisasi islam yang tentunya menanamkan nilai-nilai Islami dalam setiap aktivitasnya Etos kerja Islami bersumber dari ajaran Al-Qur'an dan Sunnah, menekankan pada niat ikhlas, kesungguhan (*itqan*), amanah, kejujuran, disiplin, kerja keras, dan orientasi pada ridha Allah SWT. Penerapan etos kerja Islami diyakini dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan keberkahan dalam pekerjaan. Pentingnya Etos Kerja Islami dalam menciptakan kualitas pelayanan yang optimal di bidang Kesehatan, khususnya di rumah sakit yang berbasis islam.

Rumah Sakit Muhammadiyah Ponorogo sebagai salah satu institusi kesehatan berbasis nilai-nilai Islam memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan yang profesional sekaligus mencerminkan etos kerja Islami. Dalam konteks pelayanan kesehatan yang kompetitif dan dinamis, keberhasilan rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan fasilitas atau kecukupan sumber daya manusia, tetapi juga oleh kualitas etos kerja yang diinternalisasikan oleh setiap pegawai. Etos kerja Islami menjadi landasan fundamental, karena mengintegrasikan nilai-nilai spiritual, etika, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Etos Kerja Islami ini mengintegrasikan nilai-nilai islam dengan profesionalisme, sehingga karyawan tidak hanya berfokus memenuhi tanggung jawab pada pekerjaannya saja, tetapi juga memandang pekerjaan sebagai ibadah dengan bekerja secara ikhlas, tulus, dan konsisten sehingga pekerjaan bisa menjadi berkah untuk diri sendiri dan orang lain.

Dalam organisasi, tingkat efektivitas dan produktivitas kerja sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu aspek penting dari kualitas SDM adalah disiplin kerja. Seseorang dengan etos kerja yang baik maka akan memberikan kepuasan kerja yang baik, menumbuhkan disiplin kerja dan membentuk karakteristik individu tersendiri begitupun dengan seorang dengan etos kerja rendah akan sulit untuk menghasilkan kepuasan kerja apalagi untuk membentuk kedisiplinan dan karakteristik individu (Hermayanti et al., 2022). Disiplin kerja merujuk pada tingkat kepatuhan karyawan dalam menjalankan aturan, mengikuti prosedur,

mematuhi jam kerja, serta berperilaku sesuai ketentuan organisasi. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi umumnya lebih teratur, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, serta mampu bekerja secara produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut disiplin kerja merupakan ketentuan manajerial yang berfungsi mempertegas pedoman organisasi. Disiplin juga dipandang sebagai bentuk pembinaan yang bertujuan membentuk sikap, kepatuhan, dan perilaku pegawai agar mampu berprestasi serta membangun kerja sama yang lebih baik.. Disiplin adalah pemahaman serta keinginan seseorang untuk mematuhi segala regulasi dan ketentuan perusahaan. Kesadaran merupakan sikap untuk bisa mengidentifikasi dan memahami diri untuk mematuhi segala peraturan dan tanggung jawab dalam perusahaan tersebut. Sedangkan kesiapan merupakan suatu sikap atau tindakan sesuai dengan prosedur di perusahaan. Oleh karena itu, karyawan akan mengalami produktivitas yang buruk apabila peraturan dan ketetapan perusahaan dilanggar atau tidak dipedulikan. Mempunyai disiplin yang bagus akan mencerminkan karakter seseorang yang mempunyai rasa hormat serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibagikan perusahaan (Bustomi, 2024).

Disiplin kerja dan etos kerja Islami memiliki keterkaitan yang erat. Ajaran Islam sangat menekankan pentingnya keteraturan, kepatuhan terhadap aturan yang baik, dan pemanfaatan waktu secara efektif. Hal ini sejalan dengan konsep disiplin kerja dalam manajemen modern. Seorang Muslim yang memahami dan mengamalkan ajaran agamanya diharapkan memiliki

kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab waktu, kepatuhan terhadap aturan organisasi yang tidak bertentangan dengan syariat, serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam memengaruhi Etos Kerja Islami pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo. Karena sektor kesehatan memegang peranan vital dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Rumah sakit, sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, dituntut untuk memberikan layanan yang berkualitas, efektif, dan efisien. Sehingga disiplin kerja berperan penting terhadap ketepatan waktu, ketaatan pada aturan pekerjaan, dan profesionalisme, karyawan yang disiplin cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas mereka dengan mengedepankan profesionalisme dan konsisten pada pekerjaannya tersebut dengan diimbangi nilai-nilai keislaman. Dalam konteks rumah sakit disiplin kerja yang tinggi sangat penting untuk menjamin pelayanan kepada pasien sesuai dengan standar operasional, sekaligus menciptakan suasana kerja yang tertib, harmonis, dan produktif.

Disiplin kerja juga menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana pegawai memiliki komitmen terhadap visi dan misi rumah sakit. Pegawai yang disiplin akan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi aturan, serta menjaga integritas dan profesionalisme dalam bekerja. Sikap tersebut sejalan dengan etos kerja Islami yang memandang pekerjaan sebagai amanah dan bentuk ibadah yang harus dijalankan dengan kejujuran dan

tanggung jawab. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya mendukung tercapainya tujuan organisasi, tetapi juga membentuk karakter Islami pada diri pegawai.

Etos kerja Islami dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja yang mendukung aktivitas karyawan. Lingkungan kerja meliputi berbagai fasilitas dan keadaan di sekitar tempat kerja yang membantu karyawan menjalankan tugasnya, seperti sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang memadai, serta sarana pendukung lain yang menunjang kenyamanan dan kelancaran pekerjaan (Darmadi, 2020). Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar karyawan dan berpengaruh besar terhadap pelaksanaan tugas, mutu pelayanan, suasana kerja, serta hubungan antarpegawai. Secara umum, lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik yang sama-sama menentukan kinerja karyawan. Lingkungan yang kondusif ditandai dengan keadaan yang nyaman, aman, sehat, dan menyenangkan sehingga membantu pegawai bekerja secara optimal. Dalam perspektif Islam, lingkungan kerja yang ideal tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik, tetapi juga mencakup ketenangan batin, hubungan sosial yang harmonis, serta budaya organisasi yang mendukung penerapan nilai-nilai Islami. Lingkungan kerja yang Islami akan mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional, tekun, dan jujur, serta menanamkan semangat untuk memberikan pelayanan terbaik sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam membangun etos kerja Islami di RS Muhammadiyah Ponorogo.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, motivasi kerja juga berperan dalam membentuk etos kerja. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan teori Maslow, motivasi muncul dari upaya memenuhi kebutuhan mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Dalam organisasi, tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja lebih giat, kreatif, dan memberikan kontribusi optimal bagi tercapainya tujuan organisasi. Dalam Islam, motivasi kerja tidak hanya bersifat material, tetapi juga spiritual. Pegawai yang termotivasi oleh nilai-nilai keagamaan akan memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Hal ini akan tercermin dalam sikap profesional, tekun, jujur, serta selalu berupaya memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor penting dalam membangun etos kerja Islami yang kuat di lingkungan rumah sakit. Selain itu, Motivasi juga menjadi pengaruh Etos Kerja Islami, baik Motivasi Intrinsik maupun Ekstrinsik. Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang keluar dari dalam diri seseorang itu sendiri, seperti ketika melakukan sesuatu hal atas dasar keinginan sendiri dengan merasakan kesenangan atau bahkan kepuasan tersendiri. Motivasi ini dapat membangkitkan semangat kerja dengan rasa ikhlas, tulus dalam setiap Langkah mengerjakan pekerjaannya sehingga menganggap pekerjaannya adalah salah satu bentuk pengabdian dan ibadah. Kemudian Motivasi Ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar seperti support sesama rekan kerja, pemimpin, maupun keluarga, kemudian

juga penghargaan atas pekerjaan, pengakuan, dan system insentif yang adil. Dua motivasi ini dapat menjaga kualitas pelayanan seorang karyawan berdasarkan prinsip-prinsip keislaman. Oleh karena itu penelitian ini sangat relevan untuk melihat bagaimana Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi ini mampu memengaruhi Etos Kerja karyawan. Sebagai Lembaga Kesehatan yang berafiliasi dengan Muhammadiyah dengan tentunya mengedepankan nilai-nilai Islam, Etos Kerja Islami tentu saja menjadi tolak ukur untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan sesuai dengan prinsip-prinsip Islami seperti kejujuran, ketulusan, dan tanggung jawab. Hal ini untuk memastikan bahwa rumah sakit tidak hanya memberikan pelayanan kesehatan yang baik tetapi juga mencerminkan nilai-nilai islami dalam setiap aspek pelayanan. Oleh karena itu peneliti perlu mengkaji lebih dalam terkait hal tersebut dengan objek penelitian pada RS Muhammadiyah Ponorogo.

Pada saat wawancara kepada responden peneliti menemukan beberapa permasalahan yang di alami para karyawan terutama perawat di RS Muhammadiyah Ponorogo, yaitu tingkat kedisiplinan karyawan yang kurang menyeluruh seperti keterlambatan waktu masuk kerja, beberapa pekerja medis atau perawat tidak menjalankan tugas sesuai jobdesknya yang menyebabkan penurunan semangat kerja pada karyawan atau perawat lain, kemudian pada saat jadwal shift malam terkadang terjadi overload pasien yang menyebabkan komunikasi antar tim medis menjadi berkurang dikarenakan situasi yang kurang kondusif dan kelelahan saat bekerja. Sehingga dengan beberapa keluhan kendala yang di sampaikan perawat

peneliti tertarik meneliti fenomena tersebut dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Islami Di RS Muhammadiyah Ponorogo**”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja Islami di RSU Muhammadiyah Ponorogo?
2. Apakah lingkungan kerja terhadap etos kerja Islami di RSU Muhammadiyah Ponorogo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja Islami di RSU Muhammadiyah Ponorogo?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap etos kerja Islami di RSU Muhammadiyah Ponorogo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja Islami di RSU Muhammadiyah Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja Islami di RSU Muhammadiyah Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap etos kerja Islami di RSU Muhammadiyah Ponorogo
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap etos kerja Islami di RSU

Muhammadiyah Ponorogo.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengembangkan pengetahuannya dan memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengaplikasian konsep disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja serta mengapa faktor – faktor tersebut dapat mempengaruhi etos kerja islami.

##### 2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan dasar penyusunan strategi untuk meningkatkan etos kerja karyawan sesuai nilai-nilai Islami, serta memberikan pemahaman tentang pengelolaan disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi guna mendukung etos kerja dan produktivitas karyawan.

##### 3. Bagi Akademisi

Dapat di jadikan referensi bagi literatur ilmiah (karya ilmiah), dapat juga dijadikan landasan untuk pelajaran pada mata kuliah yang relevan dengan judul penelitian tersebut.

##### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya, kemudian, di harapkan penelitian ini dapat di jadikan referensi dan juga memberikan ide bagi peneliti untuk menentukan judul penelitian, metode pengambilan data dan juga analisis yang sesuai dengan penelitian serupa.