
ANALISIS ETOS KERJA ISLAM PADA KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT SWASTA INDONESIA

Aditiya Sardi¹, Winny Setyonugroho², Iman Permana³

¹ Magister Manajemen Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta

² Fakultas Kedokteran, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta

Email: aditiasardi@gmail.com

Intisari

Latar belakang: Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia bisa melalui pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan kinerja (prestasi kerja) seorang karyawan adalah dari dirinya sendiri. Bagaimana ia memiliki semangat etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh yang positif pada lingkungannya.

Metode penelitian: Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah embedded. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode mixed methods. Variabel bebasnya etos kerja islam, variable terikat yaitu kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di RS PKU Muhammadiyah Kotagede. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan dan 4 informan. Analisis data menggunakan korelasi.

Hasil: berdasarkan analisis data didapatkan bahwa Etos kerja islam karyawan dalam kategori baik ditandai dengan nilai rata-rata sebesar 3,17, Kinerja karyawan dalam kategori baik ditandai dengan nilai rata-rata sebesar 3,10. Pengaruh secara signifikan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan Private Hospital ditandai dengan nilai signifikan <0,05

Kesimpulan: Terdapat pengaruh secara signifikan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan Private Hospital.

Kata kunci: Etos kerja islam, Kinerja

I. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan sangat mendukung pencapaian tujuan organisasi, karena manusia yang menjadi manajer, regulator dan pengaktif kegiatan sumber daya lain dalam suatu organisasi. Sehingga dibutuhkan instrumen, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia sangat mendukung keberlanjutan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dan pentingnya peningkatan sumber daya manusia saat ini telah diakui secara luas di berbagai negara [1].

Pendekatan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat melalui pendekatan psikologi dan organisasi, budaya dan

agama. Mangkunegara, berpendapat bahwa dalam kaitannya dengan pendekatan psikologis, organisasi, budaya dan agama [2]. Mulyadi, mengatakan bahwa esensi agama terletak pada manusia, adalah proyeksi fisik manusia [3].

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan kinerja (prestasi kerja) seorang karyawan adalah dari dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan dampak positif terhadap lingkungan. Sesuatu yang bermanfaat (shalih), yang kemudian naik ke perbaikan untuk mencapai nilai yang lebih berarti.

Pekerjaan adalah sifat dan merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja berdasarkan prinsip monoteisme monoteistik, tidak hanya pada sifat seorang Muslim, tetapi pada

saat yang sama untuk meningkatkan martabat diri sebagai "abdullah (hamba Tuhan). Allah).

II. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode metode campuran. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini tertanam. Ini adalah kombinasi pendekatan kuantitatif atau pendekatan kuantitatif. Dalam realisasi praktik, seringkali sulit untuk membedakan secara sempurna antara dua pendekatan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris bagaimana pengaruh etos Islam terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Swasta pada Maret 2016 - April 2017. Variabel etika kerja Islam bebas, variabel dependen adalah kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Rumah Sakit Swasta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53. Analisis data menggunakan analisis korelasi .

III. HASIL

Karakteristik responden

Tabel 1

Distribusi Karakteristik Responden

Variable	Classification	Number of Respondents	
		(Person)	(%)
Gender	Man	4	8%
	Woman	49	92%
	Total	53	100%
Age	22 - 33	31	58%
	34 - 45	20	38%
	46 - 55	2	4%
	Total	53	100%
last education	D3	18	34%
	S1	34	64%
	S2	1	2%
	Total	53	100%

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa untuk wanita yaitu 49 orang (92%), pria adalah 4 orang (8%), hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat dalam kategori wanita, dimana rumah sakit dalam penelitian ini adalah dikhususkan untuk perawatan ibu dan anak, jadi perawat perempuan mayoritas.

Usia paling dominan pada usia 22-33 tahun adalah 26 orang (49%), diikuti oleh usia 34-45 tahun sebanyak 20 orang (38%), dan usia 46-65 tahun sebanyak 7 orang (13%) yang mayoritas usia 22-33 tahun, ini karena rumah sakit ingin memberikan pelayanan prima dengan karyawan muda

Pendidikan yang paling dominan dalam S1 adalah sebanyak 34 orang (64%), diikuti oleh D3 sebanyak 18 dan S2 sebanyak 1 orang (2%), hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat pendidikan S1, ini karena di bawah hukum bahwa staf rumah sakit (perawat) Minimum S1.

Table 2
Respondent Answers To Item
Indicators Variables of Islamic
Working Ethics (X)

No	Question	Average	Category
	Islamic Working Ethos		
1	Laziness is a bad trait.	3,11	Agree
2	Money generated through gambling, liquor sales, bribes, and the like endanger the public.	3,32	Strongly Agree
3	People should strive to achieve better results	3,09	Agree
4	People should do the job according to their best ability	3,19	Agree
5	Hard work is the main thing by considering human needs and the need to create balance in one's personal life and social life	3,06	Agree
6	Work is not a source of satisfaction or self-fulfillment	3,32	Strongly Agree
7	People should spend most of their time working	3,17	Agree
8	Life is meaningless without work	3,25	Agree
9	The person who works is most likely more advanced in his life	3,40	Strongly Agree
10	Those who do not work hard often fail in life	3,28	Strongly Agree
11	Hard work does not guarantee success	2,66	Agree

Dari pada Tabel dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban dari 53 responden terhadap variabel etos kerja Islam (X) masuk dalam kriteria yang disepakati, karena nilai rata-rata keseluruhan item indikator sebesar 3,17. Item yang mendapat skor rata-rata tertinggi adalah indikator item 9 (Orang yang bekerja paling mungkin lebih maju dalam hidupnya) dengan nilai rata-rata 3,40 yang termasuk dalam kriteria sangat setuju, yang berarti bahwa pekerjaan adalah salah satu cara untuk berhasil dalam kehidupan. Untuk sepuluh (10) item indikator lainnya juga mendapat skor rata-rata yang termasuk dalam kriteria yang disepakati. Jadi secara keseluruhan responden menganggap

etika kerja Islami sudah termasuk dalam kriteria baik.

Table 3
Respondent's Answer To Item
Performance Variable
Indicators (Y)

No.	Question	Average	Category
	Performance		
1	My work is done just in time	3,11	Agree
2	My work is as good as I expected	3,34	Strongly Agree
3	The work I do makes me feel bored and tired quickly	1,98	Disagree
4	I do my work immediately without any delay	3,19	Agree
5	I am responsible for the work that is my duty	3,08	Agree
6	If I am guilty, I will correct my mistake right away	3,34	Strongly Agree
7	I work according to the appointed working hours	3,15	Agree
8	I have a high initiative in work	3,21	Agree
9	I have to act quickly when I encounter problems in my work	3,49	Strongly Agree

Dari Tabel dapat dilihat bahwa jawaban rata-rata 53 responden terhadap variabel kinerja (Y) termasuk dalam kriteria yang disepakati, karena nilai rata-rata item indikator keseluruhan 3,10. Item yang mendapat skor rata-rata yang disepakati adalah item indikator 1 (Saya selalu melakukan pekerjaan dengan hati-hati dan sangat disiplin dalam bekerja) dengan nilai 3,49 yang jatuh ke dalam kriteria sangat setuju, yang berarti bahwa responden sebagai karyawan bekerja secara optimal dalam, sehingga membuat tujuan organisasi lebih mudah. Untuk delapan (8) item indikator lainnya juga mendapat skor rata-rata yang termasuk dalam kriteria yang disepakati. Jadi secara keseluruhan responden mempertimbangkan kinerja entri dalam kriteria yang baik.

Hasil Pengujian Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Swasta Yogyakarta

Hasil Uji T Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Swasta Yogyakarta

Variabel	Korelasi	Sign	Keterangan
Etos Kerja dengan kinerja	0,559	0.000	Ada hubungan

Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh korelasi sebesar 0,559 atau 55,9% dan nilai signifikan 0,000, hasil ini menunjukkan ada hubungan antara etos kerja Islam dengan kinerja yang ditandai dengan nilai signifikan 0,000 <0,05 dan nilai korelasi antara kerja etika dengan kinerja 55, 9%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik etos kerja Islam maka semakin baik kinerja karyawan di Rumah Sakit Swasta Yogyakarta.

IV. Discusiion

Etos kerja pada Karyawan Rumah Sakit Islam dapat dilihat dari tabel 1 bahwa rata-rata jawaban dari 53 responden terhadap variabel etika kerja Islam (X1) termasuk dalam kriteria yang disepakati, karena nilai rata-rata semua item indikator adalah 3,17. Item yang mendapat skor rata-rata tertinggi adalah indikator item 9 (Orang yang bekerja kemungkinan besar lebih maju dalam hidupnya) dengan nilai rata-rata 3,40 yang termasuk dalam kriteria sangat setuju, yang berarti bahwa pekerjaan adalah salah satu cara untuk sukses dalam hidup. Untuk sepuluh (10) item indikator lainnya juga mendapat skor rata-rata yang termasuk dalam kriteria yang disepakati. Jadi secara keseluruhan responden menganggap etos kerja Islami

sudah termasuk dalam kriteria baik, etos kerja karyawan yang baik akan menyebabkan kinerja maksimal pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suriansyah, yang meneliti pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di sekretariat kabupaten Kotabaru, hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi dan etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja [4].

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subekti, yang meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan headroom dan etos kerja Rumah Sakit Brayat Minulya Surakarta, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan etos kerja perawat [5].

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Husni, yang meneliti hubungan antara etos kerja dan kinerja guru di SMK Negeri 1 lubuk Sikaping, hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara etos kerja dan kinerja guru di SMK Negeri 1 lubuk Sikaping [6].

Kinerja karyawan di RS Tabel IV.4 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban dari 53 responden terhadap variabel kinerja (Y) termasuk dalam kriteria yang disepakati, karena nilai rata-rata keseluruhan item indikator sebesar 3,10. Item yang mendapat nilai rata-rata yang disepakati adalah item indikator 1 (Saya selalu melakukan pekerjaan dengan hati-hati dan sangat disiplin) dengan nilai 3,49 yang masuk ke dalam kriteria sangat setuju, yang berarti bahwa responden sebagai karyawan bekerja secara optimal dalam, sehingga membuat tujuan organisasi lebih mudah. Untuk delapan (8) item indikator lainnya juga mendapat skor

rata-rata yang termasuk dalam kriteria yang disepakati. Jadi secara keseluruhan responden mempertimbangkan kinerja entri dalam kriteria yang baik.

Kinerja individu dipengaruhi oleh:

a. faktor kemampuan yang secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan) [7]. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk posisinya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan, b. Faktor motivasi adalah Motivasi yang terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi memunculkan suatu kondisi yang menggerakkan atasan yang diarahkan sendiri untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). These results are supported by research conducted by Garay ,who examines the factors related to the performance of nurses at RSUD Daya Kota Makasar, the results of this study found that there is a correlation of work discipline, work motivation, spirit, ethos and job satisfaction with performance[8].

Hasil di atas sejalan dengan lintasan yang dilakukan Markoni, yang meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja staf administrasi Universitas Prof Dr Hazarin SH Bengkulu, hasil penelitian ini menyebutkan bahwa Ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi dan etos kerja dengan kinerja, dalam penelitian ini disebutkan bahwa Etos Kerja akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Ketenagakerjaan dengan etos kerja yang tinggi akan bekerja dengan kemampuan terbaik mereka, sehingga kinerja karyawan juga tinggi [9].

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patras, yang meneliti hubungan antara iklim organisasi dan etos kerja dengan kinerja dosen akademi keperawatan, hasil penelitian ini ada 1) hubungan positif dengan iklim organisasi dengan kinerja. Itu berarti iklim organisasi yang lebih baik atau kondusif, semakin tinggi kinerja dosen, 2) ada hubungan positif antara etos kerja dan kinerja. Ini berarti semakin baik etos kerja, semakin tinggi kinerja dosen, dan 3) ada hubungan positif antara iklim organisasi dan etika kerja bersama dengan kinerja. Itu berarti semakin kondusif iklim organisasi dan semakin baik etos kerja, semakin tinggi kinerja dosen.

V. Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan analisis korelasi antara etos kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Sebuah. Etos kerja Islam karyawan Rumah Sakit Swasta dalam kategori baik.
- b. Kinerja karyawan Rumah Sakit Swasta dalam kategori baik.
- c. Pengaruh signifikan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan RS.

Daftar Pustaka

1. Sheikh, Nadeem Ahmed; Wang, Zongjun and Khan , Shoaib. (2013). The Impact Of Internal Attributes Of Corporate Governance On Firm Performance: Evidence from Pakistan. International Journal of Commerce and Management 23 (1), 2013 pp. 38-55 q Emerald Group Publishing Limited 1056-9219.
2. Anwar Prabowo, Mangkunegara.2005. Performance evaluation, Bandung: PT Refika Aditama

3. Mulyadi, Acep. Islam and work ethic: Relation Between Religious Quantity With Work Productivity Ethos in Industrial Area of Bekasi Regency. Jakarta: Journal of Turats. Vol 4, No. 1 June 2008.
4. SURIANSYAH, 2015. The Influence of Motivation and Working Ethos on Employees Performance at Regional Secretariat of Kotabaru Regency. Scientific Journal of Business Economics Vol 1 No. 1 March 2015 pp. 104-113.
5. Subekti (2015) Relationship of Leadership Style Head of Space with Working Ethics Nurse Brayat Hospital Minulya Surakarta, Journal of Nursing STIKes Kusuma Husada Surakarta.
6. Husni (2014) Relationship Working Ethos With Teacher Performance At SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping, Education Administration journal Volume 2 number 1 Page 341-831.
7. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. Human Resource Management. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
8. Garay (2013) Factors Associated With Nurse Performance At RSUD Daya Kota Makasar. Jurnal Universitas Hasanuddin
9. Markoni (2011) Influence of Work Discipline, Work Motivation And Working Ethics Against Employees Performance of University Administration Prof. Dr. Hazarin SH Bengkulu. Journal of Faculty of Economics UNHAZ Bengkulu.
10. Patras (2017) The Relationship Between Climate Organizations And Working Ethics With Performance Of The Lecturer Of The Virginity Academy. Postgraduate Articles University of Jakarta.
11. Chaplin (2011). Complete Dictionary of Psychology. Rajawali Pres: Jakarta