

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

#### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Pembina Kesehatan Umum Muhammadiyah Kotagede yang merupakan amal usaha Muhammadiyah sebagai rumah sakit yang berkedudukan di Kotagede, memikul tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat di wilayah Kotagede khususnya, dan DIY pada umumnya, dengan mengingat pula kedudukannya sebagai bagian masyarakat medik yang bersifat *universal*.

RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede memiliki tujuan untuk menumbuhkan dan mengembangkan rumah sakit khusus ibu dan anak yang mampu mendukung tersedianya sarana dan jasa pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi, bagi kebutuhan semua lapisan masyarakat. Visi RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede adalah "Menjadikan RSKIA PKU Kota Gede

sebagai rumah sakit Ibu dan Anak yang terpercaya, handal, aman, Islam dan menjadi pilihan utama masyarakat DIY dan sekitarnya”. Motto RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede adalah Dari hati, Melayani dengan senyum dan ketulusan.

## **2. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan data penelitian dalam bentuk frekuensi. Data ini biasanya dalam bentuk tabel dan analisisnya berdasarkan pada hasil penelitian. Analisis deskriptif menjelaskan tentang gambaran karakteristik responden dan akan menjelaskan penilaian responden terhadap variabel penelitian.

### **a. Distribusi Karakteristik Responden**

Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada seluruh responden yang berjumlah 65 orang. Dalam tabel 4.1 berikut disajikan gambaran dari distribusi karakteristik responden.

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Karakteristik Responden**

Variabel	Klasifikasi	Jumlah Responden	
		(Orang)	(%)
Jenis Kelamin	Pria	4	8%
	Wanita	49	92%
	<b>Total</b>	53	100%
Usia	22 - 33 tahun	31	58%
	34 - 45 tahun	20	38%
	46 - 55 tahun	2	4%
	<b>Total</b>	53	100%
Pendidikan terakhir	D3	18	34%
	S1	34	64%
	S2	1	2%
	<b>Total</b>	53	100%

*Sumber: Lampiran 1.3 (diolah)*

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa untuk jenis kelamin dominan wanita yaitu sebanyak 49 orang (92%) pria sebanyak 4 orang (8%), hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat dalam kategori wanita, dimana rumah sakit swasta dalam penelitian ini di khususkan kepada perawatan ibu dan anak, sehingga perawat mayoritas wanita

Usia yang paling dominasi pada usia 22-33 tahun yaitu sebanyak 26 orang (49%), disusul usia 34-45 tahun

yaitu sebanyak 20 orang (38%), dan usia 46-65 tahun sebanyak 7 orang (13%) hasil penelitian menunjukkan bahwa usia mayoritas pada 22-33 tahun, hal ini dikarenakan rumah sakit ingin memberikan pelayanan prima dengan pegawai yang masih muda.

Pendidikan paling dominan pada pendidikan S1 yaitu sebanyak 34 orang (64%) disusul D3 sebanyak 18 dan S2 sebanyak 1 orang (2%), hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan perawat S1, hal ini dikarenakan berdasarkan undang-undang bahwa pegawai rumah sakit minimal berpendidikan S1.

**b. Etos Kerja Islam (X<sub>1</sub>)**

Berikut ditampilkan hasil jawaban responden yang dirangkum menjadi nilai rata-rata untuk menilai bagaimana etos kerja islam karyawan Rumah Sakit swasta Yogyakarta.

**Tabel 4.2**  
**Jawaban Responden Untuk Item Indikator**  
**Variabel Etos Kerja Islam ( $X_1$ )**

No	Pertanyaan	Rata-rata
<b>Etos Kerja Islam</b>		
1	Kemalasan adalah sifat buruk.	3,11
2	Uang yang dihasilkan melalui judi, penjualan minuman keras, suap, dan semacamnya membahayakan masyarakat.	3,32
3	Orang harus berusaha keras agar mencapai hasil yang lebih baik	3,09
4	Orang harus melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan terbaiknya	3,19
5	Kerja keras adalah hal utama dengan mempertimbangkan kebutuhan manusia dan kebutuhan untuk menciptakan keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan kehidupan sosial seseorang.	3,06
6	Kerja bukan sumber kepuasan atau pemenuhan diri	3,32
7	Orang harus menggunakan sebagian besar waktunya untuk bekerja	3,17
8	Hidup tidak ada artinya tanpa bekerja	3,25
9	Orang yang bekerja kemungkinan besar lebih maju dalam hidupnya	3,40
10	Mereka yang tidak bekerja keras seringkali gagal dalam hidup	3,28
11	Kerja keras tidak menjamin keberhasilan	2,66

Dari Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban dari 53 orang responden terhadap variabel etos kerja islam ( $X_1$ ) masuk dalam kriteria setuju, karena perolehan nilai rata-rata dari keseluruhan item indikator sebesar 3,17. Item yang mendapat nilai rata-rata

tertinggi adalah item indikator 9 (Orang yang bekerja kemungkinan besar lebih maju dalam hidupnya) dengan nilai rata-rata 3,40 yang masuk dalam kriteria sangat setuju, dimana ini berarti bahwa bekerja merupakan salah satu cara menuju keberhasilan dalam kehidupan. Untuk sepuluh (10) item indikator yang lain juga mendapat nilai rata-rata yang masuk dalam kriteria setuju. Jadi secara keseluruhan responden menganggap etos kerja islam sudah masuk dalam kriteria baik.

**c. Kinerja (Y)**

Berikut ditampilkan hasil jawaban responden yang dirangkum menjadi nilai rata-rata untuk menilai bagaimana kinerja karyawan Rumah Sakit swasta Yogyakarta.

**Tabel 4.3**  
**Jawaban Responden Untuk Item Indikator Variabel**  
**Kinerja(Y)**

No.	Pertanyaan	Rata-rata
<b>Kinerja</b>		
1.	Pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya	3,11
2	Hasil kerja saya baik sesuai dengan yang saya harapkan	3,34
3.	Pekerjaan yang saya kerjakan membuat saya merasa bosan dan cepat lelah	1,98
4.	Saya melakukan pekerjaan saya dengan segera tanpa menunda-nunda	3,19
5.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas saya	3,08
6.	Jika saya bersalah, saya akan segera memperbaiki kesalahan saya	3,34
7.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan	3,15
8.	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam pekerjaan	3,21
9.	Saya harus cepat bertindak bila menemui permasalahan dalam pekerjaan saya	3,49

Dari Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban dari 53 orang responden terhadap variabel kinerja (Y) masuk dalam kriteria setuju, karena perolehan nilai rata-rata dari keseluruhan item indikator sebesar 3,10. Item yang mendapat nilai rata-rata setuju adalah item indikator 1 (saya selalu mengerjakan

pekerjaan dengan teliti dan sangat disiplin dalam bekerja) dengan nilai 3,49 yang masuk dalam kriteria sangat setuju, dimana ini berarti bahwa responden sebagai pegawai bekerja secara optimal dalam, sehingga membuat pencapaian tujuan organisasi lebih mudah. Untuk delapan (8) item indikator yang lain juga mendapat nilai rata-rata yang masuk dalam kriteria setuju. Jadi secara keseluruhan responden menganggap kinerja masuk dalam kriteria baik.

#### **d. Hasil Uji Hipotesis**

Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Swasta Yogyakarta menggunakan analisis uji koralasi adapun hasilnya sebagi berikut:

#### **Hasil Pengujian Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit swasta Yogyakarta**

**Tabel 4.4**  
**Hasil T Pengujian Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit swasta Yogyakarta**

<b>Variabel</b>	<b>Korelasi</b>	<b>Sign</b>	<b>Keterangan</b>
Etos kerja dengan kinerja	0,559	0.000	Ada Hubungan



Berdasarkan hasil uji korelasi didapatkan nilai korelasi sebesar 0,559 atau 55,9% dan nilai signifikan sebesar 0,000, hasil ini menunjukkan ada hubungan etos kerja islam dengan kinerja yang ditandai dengan nilai signifikan  $0.000 < 0,05$  dan nilai korelasi antara etos kerja dengan kinerja sebesar 55,9%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik etos kerja islam maka semakin baik kinerja karyawan di Rumah sakit swasta Yogyakarta.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan dari responden P2 seperti kutipan ini:

*“Saya setuju karna komitmen menghasilkan berupa kinerja yang baik, dan komitmen tinggi bisa lebih loyal di rumah sakit sehingga berusaha lebih baik dan rumah sakit pun bisa memberikan nilai plus mulai dari pendapatan dan lain-lain”*

Begitu juga responden P4

*“Setuju, etos yang tinggi bisa berimbas pada kinerja yang bagus pada pelayanan. Karna disini kami mayoritas wanita jadi yang di bilang punya ketekunan*

*yang sebagai contoh rumah tangga mungkin bisa membantu ekonomi rumah tangga mereka”.*

Berdasarkan pernyataan informan dapat kita simpulkan bahwa etos yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja yang ada di rumah sakit pun bisa meningkat.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan dari responden P3 seperti kutipan ini:

*“Membuat pekerjaan menambah itu sudah termasuk dalam lembur tapi mereka itu sendiri paham akan kondisi yang terjadi, para karyawan pun sadar bahwa mereka perlu sabar dan ikhlas dalam menjalankan setiap pekerjaan.”*

Begitu juga dengan responden P4 :

*“ Bekerja dengan ikhlas karna bagian dari nilai agama islam”.*

#### **e. Uji Triangulasi data**

Pelaksanaan wawancara dilakukan pada empat (4) informan adapun hasil wawancara dapat dilihat pada hasil dibawah ini:

- 1) Tema pertama “Dukungan RS ke arah lebih baik”

- 2) Tema kedua “Keseimbangan dan komitmen untuk kinerja”
- 3) Tema ketiga “Pengembangan untuk penilaian belum ada panduan”

## **B. Pembahasan**

### **1. Etos kerja islam karyawan Rumah Sakit swasta Yogyakarta**

Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban dari 53 orang responden terhadap variabel etos kerja islam ( $X_1$ ) masuk dalam kriteria setuju, karena perolehan nilai rata-rata dari keseluruhan item indikator sebesar 3,17. Item yang mendapat nilai rata-rata tertinggi adalah item indikator 9 (Orang yang bekerja kemungkinan besar lebih maju dalam hidupnya) dengan nilai rata-rata 3,40 yang masuk dalam kriteria sangat setuju, dimana ini berarti bahwa bekerja merupakan salah satu cara menuju keberhasilan dalam kehidupan. Untuk sepuluh (10) item indikator yang lain juga mendapat nilai rata-rata yang masuk dalam kriteria setuju. Jadi secara keseluruhan responden menganggap etos kerja islam sudah masuk dalam kriteria baik, etos kerja

yang baik pegawai akan menimbulkan kinerja yang maksimal pada pegawai,

Berdasarkan pernyataan informan diatas dapat kita simpulkan bahwa komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Suriansyah yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Kotabaru, hasil penelitian ini didapatkan bahwa motivasi dan etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subekti yang meneliti tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan etos kerja perawat rumah sakit Brayat Minulya Surakarta , hasil penelitian ini didapatkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan etos kerja perawat.

Hasil ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Husni (2010) yang meneliti tentang hubungan etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 lubuk Sikaping, hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping

Menurut Chaplin (2011) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Maksudnya adalah etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan penciptaan karakter dan watak yang sama diantara sumber daya manusia tersebut maka akan menjamin terlaksananya fungsi-fungsi manajemen dengan baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Suriansyah, 2015).

## **2. Kinerja karyawan di Rumah sakit swasta Yogyakarta**

Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban dari 53 orang responden terhadap variabel kinerja (Y) masuk dalam kriteria setuju, karena perolehan nilai rata-rata dari keseluruhan item indikator sebesar 3,10. Item yang mendapat nilai rata-rata setuju adalah item indikator 1 (saya

selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan sangat disiplin dalam bekerja) dengan nilai 3,49 yang masuk dalam kriteria sangat setuju, dimana ini berarti bahwa responden sebagai pegawai bekerja secara optimal dalam, sehingga membuat pencapaian tujuan organisasi lebih mudah. Untuk delapan (8) item indikator yang lain juga mendapat nilai rata-rata yang masuk dalam kriteria setuju. Jadi secara keseluruhan responden menganggap kinerja masuk dalam kriteria baik.

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja individu dipengaruhi oleh: a. Faktor kemampuan yaitu secara psikologi kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge = skill*), artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang dirahapkan, b. Faktor motivasi (*motivation*) yaitu motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi menimbulkan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisai(tujuan kerja).

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Garay (2014) yang meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di RSUD Daya Kota Makasar, hasil ini didapatkan bahwa terdapat hubungan disiplin kerja, motivasi kerja, semangat, etos dan kepuasan kerja dengan kinerja

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafid (2014) yang meneliti tentang hubungan kinerja perawat terhadap tingkat kepuasan pasien pengguna yankes dalam pelayanan keperawatan di RSUD Syech Yusuf Kab Gowa, hasil penelitian ini didapatkan bahwa adanya hubungan kinerja perawat terhadap tingkat kepuasan pasien pengguna Yankes

### **3. Pengujian Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit swasta Yogyakarta**

Berdasarkan hasil uji korelasi didapatkan nilai korelasi sebesar 0,559 atau 55,9 dan nilai signifikan sebesar 0,000, hasil ini menunjukkan ada hubungan etos kerja islam

dengan kinerja yang ditandai dengan nilai signifikan  $0.000 < 0,05$  dan nilai korelasi antara etos kerja dengan kinerja sebesar 55,9%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik etos kerja islam maka semakin baik kinerja karyawan di Rumah sakit swasta Yogyakarta.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husni (2010) yang meneliti tentang hubungan etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping, hasil penelitian ini didapatkan bahwa adanya hubungan antara etos kerja dengan kinerja yang ditandai dengan nilai signifikan  $0.000 < 0,05$ , dalam penelitian ini disebutkan bahwa salah satu faktor yang menentukan kinerja guru adalah etos kerja yang tinggi

Hasil diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Markoni (2011) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai administrasi Universitas Prof. Dr Hazarin SH Bengkulu, hasil ini penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi dan etos kerja dengan kinerja, dalam



penelitian ini disebutkan bahwa etos kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang etos kerjanya tinggi akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja pegawai tersebut juga tinggi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patras (2017) yang meneliti tentang hubungan antara iklim organisasi dan etos kerja dengan kinerja dosen akademi keperawatan, hasil penelitian ini terdapat 1) hubungan positif iklim organisasi dengan kinerja. Artinya, semakin baik atau kondusif iklim organisasi, maka semakin tinggi kinerja dosen, 2) terdapat hubungan positif antara etos kerja dengan kinerja. Artinya, semakin baik etos kerja, maka semakin tinggi kinerja dosen, dan 3) terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan etos kerja secara bersama-sama dengan kinerja. Artinya, semakin kondusif iklim organisasi dan semakin baik etos kerja, maka semakin tinggi kinerja dosen