

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi dan institusi dituntut untuk beradaptasi secara dinamis agar dapat bertahan dan berkembang di era globalisasi modern, di mana perubahan terjadi dengan sangat cepat dan tidak terduga. Perusahaan diharapkan dapat memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusianya yang terbatas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Administrasi perusahaan atau organisasi berkisar pada sumber daya manusianya. Dalam kerangka ini, tugas operasional manajemen sumber daya manusia menjadi pusat perhatian, termasuk perekrutan, penyaringan, dan penempatan karyawan. Keberhasilan dalam menjalankan fungsi-fungsi tersebut akan sangat menentukan keberhasilan dalam tahap pengembangan sumber daya manusia selanjutnya.¹

Berdasarkan ajaran Al-Qur'an dan Hadits, Islam berfungsi untuk mengatur penganutnya tidak hanya dalam masalah ibadah tetapi juga dalam masalah yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Islam mengajarkan para penganutnya, atau Umatnya, untuk berjuang demi kehebatan dalam segala hal yang mereka lakukan dan agar tidak menjadi beban orang lain. Cara berbuat baik dan mendapatkan rezeki dengan cara yang berkenan kepada Allah SWT dituangkan secara rinci dalam Al-Qur'an dan Hadits. Ada hubungan erat antara aspek spiritual dan ekonomi dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Keyakinan agama para karyawan memberikan

¹ Agung Prihantoro, "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen" 8, no. 2 (2012): 78.

landasan spiritual dari etos kerja mereka, sehingga mustahil untuk memisahkan motivasi keagamaan karyawan dari kegiatan ekonomi mereka.²

Etika dalam Islam, seperti yang dikemukakan Mas'ud dalam Ahnaf Fadhlurrohman dan Fuad Mas'ud, bersumber dari pengetahuan bahwa manusia memiliki tanggung jawab untuk menaati petunjuk Allah SWT. Oleh karena itu, orang yang beretika adalah mereka yang melakukan apa yang diperintahkan Tuhan dan menghindari melakukan apa yang dilarang Tuhan. Etika kerja Islam adalah kumpulan prinsip atau keyakinan tentang kerja yang bersumber dari Sunnah dan Al-Qur'an. Dengan mengedepankan sikap membangun tentang pekerjaan, etika kerja Islami dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang dengan cara yang baik. Pandangan optimis di tempat kerja ini berpotensi menginspirasi karakteristik yang baik untuk bisnis dan karyawan, seperti sikap positif terhadap pekerjaan mereka.³

Bekerja menurut ajaran Islam adalah ibadah dan perbuatan baik yang dilakukan dengan tujuan mencari ridho Allah SWT yang akan mendatangkan manfaat baginya. Oleh karena itu, etika kerja Islam harus diterapkan di semua bidang pekerjaan seseorang. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan kondisi di mana mereka bekerja. Ketika para karyawan bahagia dalam

² Moh. Huzaini Nurfitri Hidayanti, Busaini, "Etos Kerja Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Syariah," *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)* 2, no. 2 (2017): 161, <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/jebi/article/view/115>.

³ Ahnaf Fadhlurrohman and Fu'ad Mas'ud, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan," *Diponegoro Jurnal Of Management* 11, no. 3 (2022): 2.

pekerjaan mereka, mereka cenderung memberikan segalanya untuk pekerjaan mereka dan melampaui pekerjaan mereka.⁴ Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan, menurut Robins, didasarkan pada kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan. Pekerja akan merasa tidak puas jika mereka tidak mendapatkan apa yang mereka harapkan. Karyawan akan senang jika pencapaiannya lebih tinggi dari yang diperkirakan. Lingkungan kerja, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, stabilitas pekerjaan, peluang untuk menyumbangkan ide dan keterampilan, tingkat gaji, dan prospek kemajuan adalah semua elemen yang dapat membuat atau menghancurkan kepuasan karyawan di tempat kerja.⁵

Kepuasan kerja sangat penting karena terkait dengan perilaku baik (produktif dan prososial) dan buruk (ketidakhadiran, pencurian, pergantian), menurut Eugene McKenna dalam buku Esther Kembauw. Untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan seperti berhenti dan mencari pekerjaan baru, mengeluh keras, menolak mengikuti arahan dari atasan, melalaikan tugas, melakukan kejahatan seperti sabotase, dan umumnya berkinerja buruk dengan banyak kesalahan dan pemborosan, sangat penting untuk merasa puas dengan pekerjaan seseorang.⁶ Kemakmuran bisnis tergantung pada karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya. Sehingga penting untuk memperhatikan dan membangun kepuasan kerja yang bisa dilakukan melalui motivasi.

⁴ Aditya Wardhana, "Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia (Pendekatan Profesional)," ed. Harini Ningrum (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2024), 87, https://www.researchgate.net/publication/380401663_KEPUASAN_KERJA_SDM.

⁵ Muhammad Ikram Idrus, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah*, ed. Muhammad Ikram Idrus, 1st ed. (CV. Tahta Media Group, 2023).

⁶ W Wijiharta, "Kepuasan Kerja," ed. Eshter Kembauw, 1st ed. (Yogyakarta: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), 94.

Motivasi seseorang dapat didefinisikan sebagai dorongan batin untuk mencapai tujuan mereka, yang ditandai dengan munculnya semangat dan tindakan sebagai reaksi terhadap tujuan tersebut. Motivasi didasarkan pada tiga hal: kebutuhan, tujuan organisasi, dan upaya. Hal ini berkaitan dengan pemenuhan suatu kebutuhan, maka jika kebutuhan tersebut tidak ada, maka individu tersebut tidak akan memiliki motivasi untuk melakukan perbuatan tersebut.⁷

Setiap orang memiliki kebutuhan bawaan untuk mencapai sesuatu, dan dorongan ini, yang dikenal sebagai motivasi intrinsik, dapat memicu tindakan bahkan ketika tidak ada rangsangan eksternal.⁸ Karena orang terprogram untuk ingin mencapai sesuatu, motivasi intrinsik dapat menginspirasi mereka untuk melakukan sesuatu hanya untuk bersenang-senang, bukan karena mereka memikirkan imbalan eksternal. Jenis motivasi ini efektif karena berasal dari keinginan bawaan seseorang dan menginspirasi mereka untuk mengambil tindakan.⁹

Di antara rumah sakit swasta di wilayah Sumatera Barat, Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang menyediakan perawatan medis lengkap dan memiliki teknologi terbaik yang tersedia. Pembangunan Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang dimulai pada awal tahun 1997, dan dibuka untuk umum pada tanggal 19 Juli 2004. Semua orang di Sumatera Barat sekarang bisa mendapatkan perawatan yang mereka butuhkan di Padang, daripada harus pergi ke luar negeri, berkat rumah sakit ini.

⁷ Kevin Febrian and Olivia Martha Jacobus, "Upaya Menjaga Dan Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor Penyebab Perubahan Motivasi Kerja," *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 14, no. 2 (2022): 189, <https://doi.org/10.35448/jmb.v14i2.12877>.

⁸ Novi; Johar Alimuddin Mayasari, *Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa*, ed. Kang Emha, 1st ed., vol. 14 (Purwokerto: CV.Rizquna, 2023).

⁹ Akhmad Lutfi and Ahmad Winata, "Motivasi Intrinsik, Kinerja Dan Aktualisasi Diri: Kajian Konseptual Perkembangan Teori," *Pamator Journal* 13, no. 2 (October 29, 2020): 195, <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i2.8526>.

Telah dilakukan survey berupa wawancara langsung kepada 19 orang karyawan tetap dari 19 divisi dari tanggal 21 Januari sampai 6 Februari 2025. Berikut inisial karyawan yang diwawancari yaitu S (perawat), LD (Kesehatan Masyarakat), HP (Ahli Gizi), NR (Bidan), Y (Laundry), DKS (Psikolog Islam), NPE (Radiografer), DR (Apoteker), SH (Manajemen), ED (Fisioterapish), ZH (Alat Teknologi Laboratorium Medik), FA(Elektromedis), IL(Teknologi Informasi), AMW (Tenaga Teknis Kefarmasian), SAP (Perekam Medik), HYH (Keuangan), JK (Ahli Madya), FYD (Casemix), EP (Dokter Gigi). Dari wawancara survey yang telah dilakukan, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa karyawan sudah menerapkan etika kerja sesuai dengan syariat Islam. Begitu juga dengan kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa karyawan menunjukkan perasaan positif terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang pengembangan karir. Pada motivasi intrinsik beberapa karyawan secara individu belum mencapai prestasi selama bekerja namun hal tersebut menjadi motivasi karyawan dalam bekerja dan juga karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk dapat mencapai suatu prestasi.

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Penelitian oleh Alborz Gheitani, Saheb Imani, Nader Seyyedamiri, Pantea Foroudi dengan judul “*Mediating Effect Of Intinsic Motivation On The Relationship Between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction and Organizational Commitment In Banking Sector*” menunjukkan bahwa motivasi intrinsik sepenuhnya atau sebagian memediasi hubungan antara IWE dan kepuasan kerja. Hafiz Muhammad Fakhar Zaman, Dr. Zekeriya Nas, Mushtaq Ahmed, Yasir Mehmood Raja, dan studi Muhammad Yousuf Khan Marri berjudul

"peran Mediasi Motivasi Intrinsik Antara Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja Karyawan" mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara etika kerja Islami dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja, seperti yang dimediasi oleh motivasi intrinsik. Peran mediasi motivasi intrinsik, jika positif dan signifikan, dapat dilihat pada hubungan antara etos kerja keislaman dan kepuasan kerja, menurut penelitian bertajuk "peran Mediasi Motivasi Intrinsik Pada Antara Etos Kerja Keislaman dan Kepuasan Kerja: Studi Kasus Terhadap Pegawai Bank Syariah di Kota Bandung, Indonesia" oleh Lilis Sulastris, Iman Fauzi Sudirman, Achmad Firdaus, dan Zulkarnain Muhammad Ali "Analisis Etos Kerja Keislaman Terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Mediasi Motivasi Intrinsik pada Karyawan Generasi Milenial" menunjukkan bahwa, melalui penggunaan variabel mediasi motivasi intrinsik, etos kerja keislaman berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial. Keterkaitan tiga arah antara etika kerja Islami, motivasi intrinsik, dan kebahagiaan kerja ditunjukkan dalam "Etika kerja Islami dan Kepuasan dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Mediator" oleh Rio Eriawan Putra Tohari dan Ririn Tri Ratnasari.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ajaran Islam tentang etos kerja Islam berdampak positif pada peningkatan motivasi intrinsik di kalangan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hubungan antara etika kerja Islam dan kepuasan kerja dimediasi oleh motivasi intrinsik yang bersumber dari sumber internal seperti rasa tanggung jawab dan komitmen. Artinya, ini berarti bahwa etika kerja Islami tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga melalui peningkatan motivasi intrinsik karyawan. Semua ini didasarkan pada penelitian yang

menunjukkan motivasi intrinsik memediasi hubungan antara etika kerja Islami dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pelatihan etika kerja Islami yang efektif dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja.

Dapat dilihat bahwa penelitian mengenai pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan masih tergolong terbatas, terutama dalam konteks peran mediasi motivasi intrinsik. Penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sektor perbankan syariah, pendidikan, atau lembaga pemerintahan, sehingga pada organisasi kesehatan Islam khususnya rumah sakit, masih jarang dikaji. Padahal, instansi kesehatan berbasis Islam di suatu wilayah dengan mayoritas muslim, etika kerja Islam dapat menjadi faktor yang memengaruhi dedikasi, komitmen, dan kepuasan kerja. Pemahaman tentang nilai-nilai kerja dalam Islam dapat membantu meningkatkan semangat kerja tenaga kesehatan melalui perspektif spiritual dan moral.

Penelitian ini memberikan perspektif baru dengan fokus pada karyawan rumah sakit Islam karena rumah sakit merupakan tempat dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, baik secara fisik maupun emosional. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih relevan tentang bagaimana etika kerja Islam dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam sektor yang penuh tantangan ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Motivasi Intrinsik pada karyawan tetap di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Kota Padang”**.

B. Batasan masalah

Rumusan masalah diatas terlalu luas untuk diteliti. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah penelitian yaitu hanya karyawan tetap di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Kota Padang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat merumuskan masalah yang menjadi permasalahan pokok penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik pada karyawan tetap di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh motivasi intrinsik pada karyawan tetap di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Kota Padang?

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja slam terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik pada karyawan tetap di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Kota Padang.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh motivasi intrinsik pada karyawan tetap di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Kota Padang.

E. Manfaat penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a) Baik penulis maupun pembaca dapat mengantisipasi bahwa temuan penelitian ini akan menambah pengetahuan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mereka.
 - b) Menjadi batu loncatan untuk penelitian lebih lanjut tentang masalah termasuk keselamatan di tempat kerja, kesejahteraan karyawan, dan budaya perusahaan.
 - c) Program Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Imam Bonjol Padang membutuhkan kajian ini sebagai salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi.
2. Manfaat praktisi
 - a) Bahan pertimbangan pengurus Yayasan Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang dalam menangani masalah mengenai etika kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja karyawan.
 - b) Memberikan pemahaman kepada karyawan pentingnya menerapkan etika kerja Islam dalam bekerja agar sesuai dengan ajaran Islam.

F. Sistematika Penulisan

Agar lebih terarahnya skripsi ini dan tersusun secara sistematis maka diurutkan berdasarkan bab-bab dan beberapa sub bab. Skripsi ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Membahas tentang latar belakang yang menjadi alasan penulis menyusun sebuah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Membahas mengenai teori-teori yang digunakan dalam membantu penulisan dan menulis penelitian dan menemukan jawaban atas rumusan masalah, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran.

BAB III: METODE PENELITIAN

Membahas mengenai jenis penelitian, sumber pengumpulan data dan sampel, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, serta teknik yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Bab ini akan disajikan dan dianalisa terhadap data-data yang ada serta konsep-konsep yang ditemukan dari analisa data tersebut.

BAB V: PENUTUP

Bab ini penulis mengambil kesimpulan sebagai penutup skripsi sehingga pembaca dapat melihat inti sari dari isi skripsi ini. Dalam bab ini juga diberi saran penting berdasarkan pada penelitian yang dilakukan untuk pihak terkait.