

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan memiliki tujuan utama yaitu melakukan layanan padamasyarakat. Selain itu, hal lain yang merupakan tujuan perusahaan yaitu memupuk keuntungan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan tersebut harus memiliki serta mengelola faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan tersebut. Salah satu sumber utama yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah sehingga karyawan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama bagi sitiap organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan dengan serius keberadaan sumber daya Manusia tersebut. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara totality antara lain; Hubungan antar Karyawan , kondisi lingkungan kerja, etika kerja islam dan sebagainya. Hubungan antar Karyawan adalah suatu keadaan yang menggambarkan hubungan antara karyawan baik secara perseorangan, antara individu dengan kelompok, serta antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lain. Hubungan antar manusia adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama, tujuanya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama Hasibuan (2013:137) Hubungan antar Karyawan karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya (Saputro, 2017).

Organisasi harus sedapat mungkin menciptakan human retion dengan baik. Hindari pertikaian dan perselisihan antara karyawan, setiap permasalahan harus diselesaikan dengan secepatnya. Hal terpenting lainnya dalam menciptakan kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan-keadaan yang terjadi dan yang ada disekitar tempat kerja seperti sarana dan prasaran

pekerjaan. Termasuk dalam sarana dan prasarana pekerjaan yaitu ruangan, meja-kursi, kebisingan, kebersihan lingkungan, dan berbagai penataan lainnya. Hal-hal semacam ini akan dapat menciptakan kinerja .

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka (Joroff, 2012). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Chandrasekar,2011). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi Lingkungan Kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh pada kinerja karyawan karena karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Karyawan pun lebih menyukai lingkungan yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Selain itu, kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah dan adanya fasilitas yang bersifat atau relatif modern dengan alat dan perlengkapan yang memadai.

Adapun salah satu kendala internal yang dihadapi oleh Rumah sakit adalah SDM yang memiliki keahlian masih sedikit. Untuk itu, dirasa sangatlah penting pengelolaan SDM guna menjalankan roda kegiatan operasional Rumah sakit, karenanya penyediaan SDM sebagai motor penggerak dan haruslah disiapkan sedini mungkin, mengingat prestasi suatu lembaga itu ada di tangan Sumber Daya Manusianya. Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Demikian pula sebaliknya, tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung

optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja kerja identik dengan kualitas karyawan.

Menurut penelitian Yasa Bagu Saputro (2014:15) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pada penelitian Erick (2013:1) menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian riski ade satriyani (2015:93) menunjukkan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: pengaruh etika kerja islam, hubungan antar karyawan , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi variabel mediasi di rumah sakit islam Metro.

## **B. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Etika Moral kerja masih belum diterapkan oleh karyawan saat bekerja masih terdapat senioritas antara bawahan dan atasan
- b. Hubungan antar sesama karyawan masih terjadi pertikaian dan perselisihan antara karyawan
- c. Lingkungan kerja belum mendukung kinerja karyawan
- d. Belum adanya Komitmen Organisasi dari karyawan karena terdapat banyak karyawan yang resign dan memilih bekerja di tempat lain
- e. Kinerja Karyawan mengalami penurunan

### **2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang ada, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Islam Metro?
2. Bagaimana pengaruh Hubungan antar Karyawan terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Islam Metro?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Islam Metro?

4. Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Metro?
5. Bagaimana pengaruh Hubungan antar Karyawan terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Metro?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Metro?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Islam Metro
2. untuk mengetahui pengaruh Hubungan antar Karyawan terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Islam Metro
3. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Islam Metro
4. untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Metro
5. untuk mengetahui Hubungan antar Karyawan terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Metro
6. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Metro

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini, antara lain :

#### **1. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan kontribusi bagi manajemen pada Rumah Sakit Islam Metro dalam meningkatkan kemampuan kerja dan Hubungan antar Karyawan para karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

#### **2. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian dan juga untuk meningkatkan wawasan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

1. Sifat penelitian : Penelitian Kuantitatif
2. Populasi Penelitian : Karyawan Rumah Sakit Islam Metro
3. Sampel penelitian : Karyawan Rumah Sakit Islam Metro  
Berjumlah 28 orang
4. Objek penelitian : Etika kerja islam, Hubungan antar Karyawan ,  
Lingkungan  
Kerja, komitmen organisasi dan Kinerja
5. Tempat penelitian : Rumah Sakit Rumah sakit Kota Metro

### **F. Sitematika Penulisan**

Dalam Penulisan Skripsi penulis membagi 5 bab yaitu:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab I ini Penulis akan menguraikan Latar Belakang Penelitian, Identifikasi dan Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup serta Sitematika Penulisan.

#### **BAB II KAJIAN TEORITIK**

Dalam bab II ini penulis akan menguraikan tentang kajian teoritik yang diperlukan dalam menunjang penelitian dan konsep yang relevan untuk membahas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, tinjauan atas penelitian terdahulu, Kerangka Pemikiran.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab III ini, membahas mengenai metode atau langkah-langkah apa saja yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu meliputi rancangan penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data yang digunakan.

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

Bab ini berisi tentang deskripsi perusahaan, analisis data dan hasil analisis serta pembahasannya yang disesuaikan dengan metode penelitian pada bab tiga, sehingga akan memberikan perbandingan hasil penelitian dengan kriteria yang ada dan pembuktian kebenaran serta jawaban dari pertanyaan yang telah disebutkan dalam perumusan masalah.

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab terakhir ini memuat kesimpulan dari keseluruhan pembahasan, refleksi untuk memberikan saran berdasarkan kesimpulan

penelitian yang kemudian perlu disampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk kebijaksanaan perusahaan selanjutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA