

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS RUMAH SAKIT SARI ASIH CIPONDOH)**



TESIS

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
MAGISTER EKONOMI SYARIAH**

Disusun Oleh :

FOYA FRASASTI

NIM 17208010047

Pembimbing :

Dr. Darmawan, SPd., MAB.

19760827 200501 1 006

**MAGISTER EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-859/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS RUMAH SAKIT SARI ASIH CIPONDOH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FOYA FRASASTI
Nomor Induk Mahasiswa : 17208010047
Telah diujikan pada : Jumat, 27 Agustus 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 612c6e5768ad4

Ketua Sidang
Dr. Darmawan, SPd.,MAB
SIGNED



Valid ID: 612c4736e793e

Penguji I
Dr. Muhammad Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc.
SIGNED



Valid ID: 612cb0e074a93

Penguji II
Dr. Taosige Wau, S.E., M.Si.
SIGNED



Valid ID: 612cc7187eec0

Yogyakarta, 27 Agustus 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

Hal : Tesis Saudari Foya Frasasti

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Tesis saudari:

Nama : Foya Frasasti

NIM 17208010047

Judul Tesis : Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh)

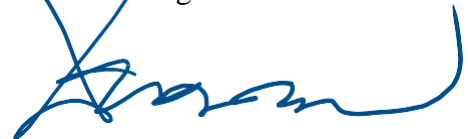
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Magister Ekonomi Syaiah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelas Magister dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar Tesis saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 18 Agustus 2021

Pembimbing



Dr. H. Darmawan, M. AB

NIP: 19760827 200501 1 006

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Foya Frasasti
NIM : 17208010047
Prodi : Magister Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri kecuali pada bagian- bagian yang dirujuk sumbernya dan bebas dari plagiarism. Jika dikemudian hari terbukti bukan karya saya sendiri atau melakukan plagiiasi maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 18 Agustus 2021

STATE ISLAMIC UNIVERS
SUNAN KALIJATI
YOGYAKARTA



Foya Frasasti

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Foya Frasasti
NIM : 17208010047
Prodi : Magister Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Tesis

Demi pembangunan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (non-exclusive royalty free right) atas karya ilmiah yang berjudul:

“Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh)”

Beserta pangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan mengalih media/ format, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penuli dan sebagai pemilik hak cipta

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada Tanggal: 18 Agustus 2021



(Foya Frasasti)

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ عِنْدَهُ عِلْمُ السَّاعَةِ وَيُنزِلُ الْغَيْثَ وَيَعْلَمُ مَا فِي أَرْحَامٍ
وَمَا تَدْرِي نَفْسٌ مَّاذَا تَكْسِبُ غَدًا وَمَا تَدْرِي نَفْسٌ بِأَيِّ
أَرْضٍ تَمُوتُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

“*Sesungguhnya Allah, hanya pada sisi-Nya sajalah pengetahuan tentang Hari Kiamat, dan Dia-lah yang menurunkan hujan, dan mengetahui apa yang ada dalam rahim. Dan tiada seorangpun yang dapat mengetahui (dengan pasti) apa yang akan diusahakannya besok. Dan tiada seorangpun yang dapat mengetahui di bumi mana dia akan mati. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengetahui.*”

(QS. Lukman: 34)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“*Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*”

(QS. Al-Hasyr: 18)

“Jangan tunda sampai besok apa yang bisa kamu lakukan hari ini”

(Peneliti)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan syukur kepada Allah SWT

**Atas segala kasih sayangMu dan karuniaMu yang telah memberikan kekuatan,
kesabaran dan kemudahan dalam penyelesaian tesis ini.**

Dan Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW

Dengan rasa syukur sebesar-besarnya, kupersembahkan karya

sederhanaku ini untuk

Almamaterku tercinta

Jurusan Magister Ekonomi Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur peneliti haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu kita harapkan syafa'at Nya.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar magister strata dua. Untuk itu, peneliti dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Dr. Muhammad Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc., selaku Kaprodi Magister Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. Abdul Haris, M.Ag., selaku dosen pembimbing akademik.
5. Dr. H. Darmawan, M. AB selaku dosen pembimbing tesis yang telah membimbing serta mengarahkan, memberi masukan, kritik, saran dan motivasi dalam menyempurnakan tugas akhir ini.
6. Ibu Herin Ratna, selaku staff Magister Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Keluarga tercinta Hamzah Kurnia Karim, Alm. Bapak Yahya Satria, Ibu Sunaroh, Alm. Bapak Sakri Effendy, Ibu Enzyarni, Mbak Era Pratiwi, Kak Kartika Sari, dan Kak Kharisma Elsa

Astarina yang tak henti-hentinya memberikan doa, semangat, dukungan, motivasi, ilmu, pengalaman, dan kasih sayang kepada peneliti. Dan juga terimakasih sudah memberikan dukungan penuh untuk menempuh studi ini.

8. Teman-teman Magister Ekonomi Syariah yang sudah menemani selama perkuliahan.

Semoga Allah SWT memberikan berkah atas kebaikan dan jasa-jasa merekasemua. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan para pembaca.



Yogyakarta, 17 Agustus 2021

Peneliti

A handwritten signature in black ink that reads 'Foya F' in a cursive style.

Foya Frasasti

NIM. 17208010047

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Foya Frasasti, 17208010047, Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh), Tesis Prodi Magister Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh. Penelitian termasuk penelitian lapangan (*Field Research*) yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti menggunakan metode penelitian survey dengan menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh telah dilaksanakan dengan baik dan semua variabel independen (etika kerja islam, kompensasi dan disiplin kerja) dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hal ini terbukti dari data terakhir bahwa Hasil Uji *Regression Weight* menunjukkan semua variabel independen dengan nilai *P-Value* < 0,05 atau di bawah 5% dan pada Uji *Squared Multiple Correlations* didapatkan nilai R atau korelasi ganda sebesar 0,658, maka *R Square* 0,433 dengan nilai *Adjusted R Square* 0,424 < 0,5 menunjukkan Hasil Uji *Squared Multiple Correlations* sebesar 0,424 yang artinya 42,4% kinerja karyawan/ variabel Y (dependen) RS Sari Asih Cipondoh yang baik telah dihasilkan dengan pengaruh dari variabel X (independen) etika kerja islam, kompensasi dan disiplin kerja.

Kata kunci: Etika kerja islam, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Foya Frasasti, 17208010047, The Influence of Islamic Work Ethics, Compensation and Work Discipline on Employee Performance (Case Study of Sari Asih Cipondoh Hospital), Thesis of Master of Islamic Economics Study Program, Faculty of Economics and Islamic Business UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

This study aims to examine the variables that affect the performance of employees at Sari Asih Cipondoh Hospital. Research includes field research (Field Research) that uses a quantitative approach. Data collection techniques used by researchers using survey research methods using questionnaires. The results of the research conducted can be concluded that the performance of the employees of Sari Asih Cipondoh Hospital has been carried out well and all independent variables (Islamic work ethic, compensation and work discipline) in this study have a positive effect on the dependent variable (employee performance). This is evident from the latest data that the Regression Weight Test Results show all independent variables with a P-Value value <0.05 or below 5% and in the Squared Multiple Correlations Test, an R value or multiple correlation is 0.658, then R Square is 0.433 with a value of 0.658. Adjusted R Square 0.424 <0.5 shows the results of the Squared Multiple Correlations Test of 0.424, which means 42.4% of employee performance / Y (dependent) variable at Sari Asih Cipondoh Hospital has been produced with the influence of variable X (independent) Islamic work ethic, compensation and work discipline.

Keywords: Islamic work ethic, compensation, work discipline and employee performance.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Posisi Penelitian dan Telaah Pustaka	32
C. Pengembangan Hipotesis	34
D. Kerangka Berpikir	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Teknik Pengumpulan Data.....	38
C. Variabel Penelitian	39

1. Variabel Independen.....	39
2. Variable Dependen	41
D. Data.....	41
1. Populasi	41
2. Sampel	42
E. Skala Pengukuran.....	42
F. Teknik Analisis Data.....	43
1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	43
2. Uji Asumsi Klasik	44
3. Uji Multikolinearitas	45
4. Uji Heterokedastisitas.....	46
5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
6. Uji Regression Weight	47
7. Koefisien Determinasi	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	49
1. Waktu dan Ruang Lingkup Penelitian.....	49
2. Karakteristik Responden.....	49
B. Analisis dan Pembahasan Data	53
1. Deskripsi Variabel Etika Kerja Islam.....	54
2. Deskripsi Variable Kompensasi	56
3. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	59
4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	62
C. Hasil Uji Coba Instrumen	64
1. Hasil Uji Validitas	64
2. Hasil Uji Realiabilitas.....	66
3. Uji Asumsi Klasik	66
a. Uji Multikolineritas	66
b. Uji Heteroskedastisitas	67
c. Uji Normalitas	68
4. Analisis Regresi Linear Berganda	70

a. Uji Regression Weight	70
b. Uji Squared Multiple Correlation (R^2)	73
5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
BAB V PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan	78
B. Implikasi.....	78
C. Keterbatasan dan Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Evaluasi Kinerja Karyawan RS Sari Asih Cipondoh Tahun 2020.....	2
Tabel 2.1 Gap Penelitian	34
Tabel 3.1 Variabel Independen	39
Tabel 3.2 Variabel Dependen.....	41
Tabel 3.3 Skala Likert	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.2 Umur Responden	50
Tabel 4.3 Riwayat Pendidikan Responden	51
Tabel 4.4 Bidang Pekerjaan Responden.....	52
Tabel 4.5 Pendapatan per Bulan Responden.....	53
Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Etika Kerja Islam.....	54
Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi	57
Tabel 4.8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	60
Tabel 4.9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Park Glejser Coefficients ^a	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Regression Weight (Summary ^b).....	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Regression Weight (ANOVA ^a)	71
Tabel 4.17 Hasil Uji Regression Weight (Coefficients ^a)	71
Tabel 4.18 Hasil Squared Multiple Correlations (R ²)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambar Kerangka Konseptual	37
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini, kinerja karyawan masih dianggap sebagai faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi (Karem et al., 2019). Kinerja karyawan yang baik dan cenderung stabil, tidak terjadi secara kebetulan pada suatu organisasi. Kinerja seorang karyawan yang memuaskan dihasilkan dari pertimbangan dan sebuah perencanaan yang sungguh – sungguh agar dapat diperoleh hasil yang optimal. Hasibuan (2007), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diperoleh pada seseorang atau suatu kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan lingkup tanggung jawabnya masing – masing, guna mencapai tujuan sebuah organisasi yang telah ditetapkan, tidak melanggar hukum ataupun norma dan sesuai dengan moral, etika dan ketentuan yang berlaku. Kinerja penting diperhatikan karena keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, di mana semakin baik kinerja karyawan maka akan mendorong meningkatnya keberhasilan tujuan dari organisasi. Hal tersebut sepaham dengan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti, yaitu Al – Ahmadi (2009), Vermeeren, Kiuper dan Steijin, (2004), Kumar dan Pak, (2011) & Aziri (2011), yang menjelaskan bahwasannya seorang karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja, serta memiliki kinerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kinerjanya rendah, kinerja yang lebih tinggi dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja juga diilustrasikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sebuah tugas yang akan diberikan untuk pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi (Santos et al., 2018). Aktivitas dari suatu instansi tidak akan lepas dari faktor manusia sebagai penggerak jalannya organisasi. Dalam Islam, bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah yang memiliki

nilai lebih di mata Allah SWT, melalui bekerja, seseorang dapat menunjukkan upayanya untuk mendapatkan rezeki yang telah diatur oleh Allah SWT. Etos kerja setiap muslim harus selalu dilandasi Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi setiap muslim. Seorang muslim akan menorehkan etos kerjanya dalam kehidupan di dunia dan di akhirat dengan berpedoman kepada Al Qur'an dan hadis. (Tasmara, 1994).

Dalam penelitian ini, peneliti mengangkat kasus khusus pada Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh yang mulai beroperasi pada 15 November 2019 dan berlokasi di Jl. Maulana Hasanudin No. 108, Kel. Cipondoh Makmur, Kec. Cipondoh Kota Tangerang – Banten. Pada hasil *rill* yang didapatkan dari penilaian evaluasi kinerja karyawan Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh periode 2020 melalui sekretaris direktur, diperoleh hasil beberapa karyawan struktural dengan indikator penilaian evaluasi kinerja, yaitu: kejujuran, produktivitas, tanggung jawab, komunikasi dan sopan santun, keterampilan, perilaku kerja, kepemimpinan, pengembangan pribadi, hubungan, dan penampilan diri, dengan rincian data berikut ini :

Tabel 1.1 Penilaian Evaluasi Kinerja

Karyawan Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh

Tahun 2020

No.	Jabatan	Jumlah	Total
1	Kepala Bidang Keperawatan	159	73,95
2	Kepala Bag. SDM	164	76,28
3	Perekam Medis	156	72,56
4	Kepala Ruang Unit Farmasi	168	78,14
5	Koordinator EDP/ IT	170	79,07
6	Koordinator TPP	155	72,09
7	Fisioterapis	168	78,14

8	Kepala Bag. Keuangan	170	79,07
9	PJS Kepala Unit Laboratorium	158	73,49
10	PJS Kepala Unit Gizi	162	75,35

Dilihat dari hasil penilaian evaluasi kinerja karyawan Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh Tahun 2020 tersebut, dapat disimpulkan bahwa rata – rata hasil kinerja karyawan belum mencapai 80%. Hal tersebut terjadi dikarenakan rumah sakit yang baru memasuki tahun pertama operasional dan struktural atau kepala unit yang tersedia masih dikategorikan sebagai kepala unit junior, di mana kepala unit tersebut banyak yang baru menjabat sebagai kepala unit, yang harus lebih banyak belajar dan menyesuaikan dengan pola kerja yang baru dan lebih terorganisir.

Etika kerja Islam terbukti meningkatkan kepribadian dan kinerja karyawan (Imam, et al 2015). Etika kerja Islam dapat menambah nilai suatu standar keragaman pada sebuah organisasi. Kesadaran dan pengamalan karyawan terhadap etika kerja yang berdasarkan nilai-nilai Islam dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Pelaksanaan etika kerja Islam dapat lebih memberikan nilai kepuasan kerja pada karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja dan membuat produktivitas karyawan semakin tinggi (Shaibah, et al 2017). Etika kerja Islam yang bersumber dari syari'ah memandang bekerja sebagai ibadah. Nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber dari niat (*accompaying intention*) daripada hasil kerja (*result of work*). Etika kerja Islam layak mendapat perhatian, karena hal tersebut ideal untuk diterapkan dan diwujudkan oleh seorang muslim (Yousef, 2000).

Kedisiplinan karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan yang baik dengan disiplin yang tinggi akan mengakomodasi perusahaan untuk memenuhi dan mencapai tujuan perusahaan tersebut, serta menolong perusahaan dalam

memperoleh keuntungan. Sedangkan jika kinerja karyawan menurun maka akan berdampak buruk pada perusahaan dan dapat merugikan perusahaan tersebut. Bangun (2012) mengemukakan bahwa, salah satu elemen organisasi yang memiliki peranan penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka diperlukan perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat lebih maksimal. Karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja dan disiplin yang kurang, akan menghambat aktivitas perusahaan dan tidak tercapainya target perusahaan. Hal tersebut menyebabkan perusahaan kesulitan untuk bersaing dengan perusahaan lain, hingga dapat menyebabkan perusahaan mengalami kebangkrutan jika tidak segera ditemukan solusi yang tepat untuk menghadapi permasalahan kinerja tersebut.

Karyawan membutuhkan dukungan dan dorongan dari organisasi untuk mendapatkan kinerja terbaik. Persepsi dukungan organisasi dapat dibentuk dengan cara memberikan penghargaan, pengembangan, dan kesejahteraan kepada karyawan dapat berupa promosi jabatan, akses informasi, kompensasi, perhatian dan dapat berupa bentuk dukungan lainnya yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Pada penelitian Syahreza, et al (2017), mengemukakan bahwa kompensasi berupa gaji yang bertujuan untuk mensejahterakan karyawan akan sangat berdampak baik pada hasil kerja dan dapat membantu karyawan memberikan kontribusinya pada organisasi. Sesekali perusahaan dianjurkan untuk memberikan pelatihan – pelatihan kepada karyawan secara periodik agar membantu peningkatan kinerja atau pengalaman karyawan menjadi lebih baik. Penilaian suatu kinerja pada perusahaan atau organisasi dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan, jika diimplementasikan dengan sungguh - sungguh dan didukung oleh manajemen yang kooperatif (Bida, et al 2017). Program kompensasi merupakan cerminan organisasi dalam rangka mensejahterakan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang dimiliki. Pemberian

sebuah kompensasi yang semakin baik sangat membantu karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan produktif dari sebelumnya (Hasibuan, 2012). Saat karyawan mempersepsikan bahwa jika suatu organisasi memberikan dukungan yang tinggi maka akan berdampak pada rasa tanggung jawab yang lebih tinggi pula serta memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas kerjanya (Dai dan Qin, 2016). Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Nazir dan Islam (2017); Afzali et al (2014); serta Oh et al (2014) persepsi dukungan sebuah organisasi akan berpengaruh kepada kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Menurut Mengkunegara (2015) kinerja adalah suatu hasil kerja berupa kualitas dan nilai yang dicapai pekerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Dalam suatu Rumah Sakit, mayoritas karyawannya merupakan tenaga kesehatan atau seorang perawat. Kinerja seorang perawat yang baik, adalah harapan seluruh pasien yang berada di Rumah Sakit. Kinerja seorang perawat dapat diukur melalui asuhan keperawatan kepada pasien sehingga penilaian pasien nantinya dapat merasakan puas atau tidak puas (Kurniadih, 2013). Pada dasarnya kinerja seorang perawat adalah produktivitas perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan dan asuhan keperawatan sesuai kewenangan dan tanggung jawab yang dimilikinya, yang dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas. Penilaian kinerja seorang perawat dalam suatu Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk penjaminan indikator mutu layanan keperawatan.

Penilaian kinerja merupakan upaya penilaian prestasi seorang perawat dalam bekerja. Penilaian kerja adalah suatu prosedur formal untuk mengevaluasi dan mengkaji kinerja seseorang secara periodik, yang berfungsi sebagai informasi mengenai kemampuan individu seorang perawat dan dapat membantu pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk pengembangan dan kemajuan personalia (Sedarmayanti, 2013; Triwibowo, 2013).

Penilaian kinerja merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengontrol sumber daya manusia (SDM) dan produktivitasnya dalam bekerja, namun faktanya di lapangan kinerja seorang perawat menjadi salah satu permasalahan dalam pelayanan kesehatan.

Kinerja seorang perawat yang buruk akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Nursalam (2015) mengemukakan bahwa kepuasan pasien dapat dilihat dari kinerja yang diberikan oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Hal ini dikarenakan perawat secara jumlah merupakan tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit, yaitu berjumlah sekitar 60,55 % (Kemenkes, 2010). Banyaknya jumlah perawat secara kuantitas di rumah sakit harus diiringi dengan kualitas kerja yang baik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, masih terdapat kesenjangan perbedaan penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Sodik (2018), mengemukakan secara parsial etika kerja islam tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja para karyawan di BMT Logam Mulia Grobogan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan profitabilitas signifikansinya sebesar 0,500 jauh di atas 0,05. Selanjutnya penelitian atau tesis yang diteliti oleh Kristina Nugi Keran (2012) dengan tema “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang” menyatakan bahwasannya variabel pengaruh motivasi kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawannya namun untuk variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Holil dan Agus Sriyanto (2007) yang bertema “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara” menunjukkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat masalah perbedaan hasil penelitian atau *research gaps*, sehingga peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh etika kerja islam,

kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh). RS Sari Asih Cipondoh, merupakan rumah sakit yang memiliki pelayanan dengan mengedepankan nilai – nilai Islami, sehingga membuat etika karyawan rumah sakit dalam bekerja dapat mengikuti pedoman-pedoman yang ada dalam ajaran Islam, hal tersebut akan berpengaruh pada baik atau buruk kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan misi RS Sari Asih Cipondoh, yaitu “Rumah Sakit Islami Dengan Tarif Terjangkau Dan Mutu Pelayanan Yang Berkualitas”.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Etika Kerja Islam memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh?
2. Bagaimana Kompensasi memiliki pengaruh yang positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh?
3. Bagaimana Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Menguji pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh.
- b. Menguji pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh.

c. Menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Asih Cipondoh.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bidang Keilmuan

Pengujian tentang etika kerja Islam, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara terus menerus akan memberikan konfirmasi dan penguatan terhadap penelitian yang menunjukkan hasil yang sama, juga bisa digunakan sebagai koreksi terhadap penelitian sebelumnya dengan begitu akan memberikan pengayaan dan pengembangan keilmuan.

b. Bidang Praktisi

Ketika penelitian bisa dilakukan dengan analisis yang tepat, maka hasil dari penelitian dapat memberikan gambaran kepada manajemen rumah sakit dan jajaran direksi perusahaan mengenai dampak etika kerja Islam, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penulisan tesis ini adalah guna meneliti secara ilmiah berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di RS Sari Asih Cipondoh. Model analisis yang digunakan adalah SPSS. Data penelitian bersifat primer yang diambil dengan instrument kuesioner. Setelah melalui berbagai tahapan pengujian, penulis dapat menyimpulkan dari hasil penelitian berikut ini :

1. Etika kerja islam didapatkan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Sari Asih Cipondoh. Indikator etika kerja islam adalah moralitas tinggi, ikhlas, syukur dan ibadah mencari ridho Allah SWT, adil dan jujur, fastabiqul khoiroh dan non rasisme.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Sari Asih Cipondoh. Indikator kompensasi adalah proporsional, insentif/ bonus, konsisten, layak dan adil.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Sari Asih Cipondoh. Indikator disiplin kerja adalah tanggung jawab, capaian visi dan misi, ketekunan dan kerugian.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil olah data serta teori dan penelitian terdahulu yang mendukung atas penelitian ini, maka penelitian ini memiliki beberapa implikasi baik teoritis maupun praktis. Khazanah teoritis, penemuan atas penelitian ini memberikan gambaran bagaimana indikator variabel etika kerja islam, kompensasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di RS Sari Asih Cipondoh, dimana pada penelitian ini menggunakan objek RS Sari

Asih Cipondoh. Penemuan dengan gambaran hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya akan menambah khazanah teoritis, dimana pada penelitian ini selain meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan RS Sari Asih Cipondoh.

Selanjutnya dalam implikasi di dunia praktisi tentu penelitian ini juga memberikan gambaran kontribusi karyawan dalam perkembangan dan kemajuan serta keberhasilan RS Sari Asih Cipondoh dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Hal ini dibuktikan bahwa walaupun hanya 42,4% dari total karyawan, memiliki pengaruh bagi keberhasilan pelayanan kesehatan di RS Sari Asih Cipondoh. Oleh karena itu penelitian ini memberikan gambaran-gambaran penting, yaitu faktor apa saja yang menyebabkan kinerja baik karyawan di RS Sari Asih Cipondoh sehingga dapat membantu rumah sakit mencapai tujuan visi dan misi yang telah ditentukan. Sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pengelolaan serta monitoring dan evaluasi divisi personalia dan manajemen bahkan pemilik rumah sakit sekalipun dimasa yang akan datang. Besar harapan dengan adanya penelitian ini dapat membantu pihak manajemen RS Sari Asih Cipondoh untuk membagi fokus pada hal – hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mendukung dan membantu keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

C. Keterbatasan dan Saran

Proses penyusunan research ini penulis sangat menyadari adanya keterbatasan-keterbatasan yang belum mampu penulis cakup dalam proses penyusunannya. Dengan demikian keterbatasan yang terlihat pada penelitian ini adalah :

1. Variabel di dalam penelitian masih memiliki keterbatasan dikarenakan semua variabel independen (etika kerja Islam, kompensasi dan disiplin kerja) jika dilihat dari hasil uji *squared multiple correlation* didapatkan nilai *R Squared* 0,433 dengan nilai *adjusted R*

Squared sebesar $0,424 < 0,5$ mengartikan hanya 42,4% saja seluruhnya memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di RS Sari Asih Cipondoh, sedangkan sisanya 57,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

2. Data dalam penelitian ini dirasa masih belum mencukupi meskipun penulis sudah mengambil 200 data responden dari semua karyawan di RS Sari Asih Cipondoh. Penulis merasa kesulitan jika mengambil data lebih dari 200 responden mengingat jumlah karyawan di RS Sari Asih Cipondoh yang belum ekspansi dan kesediaan karyawan dalam pengisian kuesioner penelitian ini.

Selain keterbatasan, penulis juga memiliki beberapa saran bagi peneliti di masa mendatang yang ingin meneliti hal serupa dengan penulis. Adapun saran untuk peneliti di masa yang akan datang adalah :

1. Menambah beberapa indikator variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di RS Sari Asih Cipondoh.
2. Menambah jumlah data responden. Hal ini digunakan agar hasil penelitian yang dihasilkan semakin akurat.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya meneliti tentang kinerja karyawan di RS Sari Asih Cipondoh, tetapi bisa juga kesediaan pasien untuk menjadi pasien tetap atau tingkat loyalitas pasien terhadap rumah sakit dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf, Manajemen Berbasis Syariah, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013, hlm. 338.
- Abdullah, M. Ma'ruf, Manajemen Berbasis Syariah, Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2013, hlm. 122.
- Ahmad, Shukri dan Musa Yusuf Owoyemi (2012), "*The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition*", International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 20.
- Ahmad Warson Al – Munawwir, *Kamus Al – Munawwir Arab – Indonesia Terlengkap*, Pustaka Progressif, Yogyakarta, 1997, hlm. 1573.
- Al – Qur'anul Karim, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Semarang : PT. Karya Toha Putra, T.T), 825.
- Al Thabathaba'I, Allamah Sayid Muhammad Husain. *Tafsir al-Mizan*. (Jakarta: Lentera Hati). 2011. jilid 2.
- Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Asifuddin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islami*. (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004). hlm. 25-26. Lihat juga Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi III. Jakarta: Balai Pustaka. 2003. hlm. 309.
- Asifuddin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islami*. (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004). hlm. 310.
- Asy'arie, Musa. *Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Ummat*. (Yogyakarta: Lesfi). 1997. Cet. Ke-1. hlm. 14.
- Bambang, P. &. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Press.

- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Rosda.
- Ghazali, I. (2011). *Model Persamaan Struktural (Konsep dan aplikasi program Amos 24)*. Semarang: Badan Penerbit Undip Semarang.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasan, Ali, “*Manajemen Bisnis Syari’ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*”, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 12.
- Holil, Muhammad dan Agus Sriyanto, 2007. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)*. Universitas Budi Luhur : Jakarta.
- Karem, M.A., Mahmood, Y.N., Jameel, A.S. and Ahmad, A.R. (2019), “The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses performance”, *Journal of Humanities and Social Sciences Reviews*, Vol. 7 No. 6, pp. 332-339.
- Keran, Kristina Nugi 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang*. Universitas Esa Unggul : Jakarta.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 98.
- Muhammad, Hasyim. *Tafsir Tematis Al-Qur’an dan Masyarakat*. (Yogyakarta: Teras. 2007). hlm. 160.
- Prabu Anwar, Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama, 2010.
- Santos, A.S., Neto, M.T.R. and Verwaal, E. (2018), “Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological Capital on individual performance in Brazil”, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 67 No. 8, pp. 1352-1370.

- Sarwono, J. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Mishbah*. (Jakarta: Lentera Hati. 2004). Jilid 3. hlm. 535.
- Sodiq, Amirus. 2018. Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjkls Bmt Logam Mulia Grobogan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*. Vol 6 No.1.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis (Metode Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Surin, Bachtiar, Az – *Zikra Terjemah Dan Tafsir Al – Qur'an Dalam Huruf Arab Dan Latin Juz 26 – 30*, (Bandung : Angkasa Bandung, 2004), 2175.
- Tasmara, Toto. *Etos Kerja Muslim*. (Jakarta: Labmend). 1991. Cet. Ke-1. hlm. 12.
- Tasmara, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. (Jakarta. Labmend :1991). hlm. 17.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani Press. 2002). Cet 1. hlm. 73-134.
- Wiyono, G. (2013). *Merancang Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: STIM YKPN Yogyakarta.
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015, hlm. 39.