KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MAWADDAH MEDIKA MOJOKETO

TESIS

OLEH:
DIMAS FITYATUL MUTAMMIMAH
NIM 501200004

PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) POOROGO
2022

ABSTRAK

Fityatul Mutammimah, Dimas. 2022, Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto. Program Magister, Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing : Dr. Ely Masykuroh, S.E., M.SI.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Strategi, Rumah Sakit Mawaddah Medika

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Proses pelaksanaan suatu perusahaan yang terorganisasi penting dalam melakukan monotoring, penilaian, review terhadap kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi tersebut. Rumah Sakit Mawaddah Medika merupakan suatu tempat untuk membantu para manusia yang membutuhkan pertolongan baik darurat maupun tidak. Karena setiap kebutuhan masing-masing manusia tidaklah sama karena kejadian yang terjadi setiap waktu berbeda baik dalam kondisi darurat maupun hanya sebatas ingin tahu tentang kondisi kesehatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan (1) Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto. (2) Faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto (3) Upaya yang dilakukan Rumah Sakit Mawaddah dalam strategi meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif fenomenologi, fenomena yang tampak adalah refleksi dari realitas yang tidak berdiri sendiri karena ia meliliki makna yang memerlukan penafsiran lebih lanjut. Pendekatan pada penelitian ini untuk menyajikan penelitian di Rumah Sakit Mawaddah secara deskirpsi dan alamiah. Pengumpulan data

berdasarkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah para pasien dan para karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto

Berdasarkan proses pengumpulan data dan analisis ditemukan bahwa Kinerja karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika dari melihat keadaan yang ada belum terkelola secara baik, karena kualitas dan kuantitas dalam penanganan pasien banyak tidak sesuai dengan kinerja yang mereka berikan. Faktor yang mempengaruhi pekerjaan di Rumah Sakit Mawaddah Medika sangatlah banyak pada sisi hubungan kerja antara pekerja satu dengan yang lain. Terkadang ketika tidak bisa berkomunikasi dengan baik akan menghambat segala pekerjaan karena banyaknya terjadi kesalahan pada setiap individu. Petingnya ketelitian, kesabaran dan kepastian untuk bekerja sehingga. Tingkat pertahanan dalam psikologis perlu ditambahkan dengan bekerja dengan niat yang baik. Keputusan yang diambil organisasi atau atasan terkadang membuat kinerja yang kurang baik. Strategi yang dilakukan Rumah Sakit Mawaddah Medika dari tahun ke tahun, untuk tahun ini ada peningkatan dalam pelatihan untuk karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika sehingga dalam mengatasi keadaan di sekitar tidak perlu dikhawatirkan dan dalam menjaga diri dari infeksi karyawan dapat melakukan dengan baik dan selalu waspada terhadap individu maupun tim.

IAIN
PONOROGO

ABSTRACT

Fityatul Mutammimah, Dimas. 2022, Employee Performance of Mawaddah Medika Mojokerto Hospital. Masters Program, Postgraduate Islamic Economics Study Program, State Islamic Institute (IAIN) Ponorogo. Supervisor : Dr. Ely Masykuroh, S.E., M.SI.

Keywords: Employee Performance, Strategy, Mawaddah Medika Hospital

Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. The implementation process of an organized company is important in monitoring, evaluating, and reviewing the performance of human resources in an organization. Mawaddah Medika Hospital is a place to help people who need help, whether emergency or not. Because every need of each human being is not the same because the events that occur every time are different, both in an emergency condition and only to the extent of wanting to know about health conditions.

This study aims to find (1) the performance of employees at the Mawaddah Medika Mojokerto Hospital. (2) What factors affect the performance of Mawaddah Medika Hospital Mojokerto employees (3) Efforts made by Mawaddah Hospital in strategies to improve employee performance.

This research is a qualitative phenomenological research, the phenomenon that appears is a reflection of reality that does not stand alone because it has meaning that requires further interpretation. The approach in this study is to present research at Mawaddah Hospital in a descriptive and natural manner. Data collection is based on interviews,

observation and documentation. The informants in this study were the patients and employees of the Mawaddah Medika Mojokerto Hospital

Based on the data collection and analysis process, it was found that the performance of Mawaddah Medika Hospital employees from seeing the existing conditions had not been managed properly, because the quality and quantity in handling many patients did not match the performance they provided. The factors that influence the work at Mawaddah Medika Hospital are very many on the side of the working relationship between workers with one another. Sometimes when you can't communicate well, it will hinder all work because there are so many mistakes that occur in each individual. The importance of thoroughness, patience and certainty to work so. The level of defense in psychology needs to be added by working with good intentions. Decisions taken by the organization or superiors sometimes result in poor performance. The strategy carried out by Mawaddah Medika Hospital from year to year, for this year there is an increase in training for Mawaddah Medika Hospital employees so that in dealing with the surrounding conditions there is no need to worry and in protecting themselves from infection employees can do well and always be alert to individuals as well as team.

PONOROGO

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis atas nama saudari:

Nama	:	Dimas Fityatul Mutammimah
NIM	:	501200004
Prodi	:	Ekonomi Syariah (ES)
Judul	:	KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MAWADDAH MEDIKA MOJOKETO

Ponorogo, 17 November 2022

Pembimbing

Dr. Ely Masykuroh, S.E, M.SI

NIP 197202111999032003

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA
Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
Alamat: Jln. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh **Dimas Fityatul Mutammimah, NIM 501200004, Program Magister Prodi Ekonomi Syariah** dengan judul: **"Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto"** telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munâqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada **Rabu, 09 November 2022** dan dinyatakan **LULUS**

Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Tandatangan	Tanggal
1	**Dr.Rohmah Maulidia, M.Ag.** **NIP.197711112005012003** Ketua Sidang		17 nov 2022
2	**Dr. Aji Damanuri, M.E.I.** **NIP.197506022002121003** Penguji Utama		17 NOV 2022
3	**Dr. Ely Masykuroh, S.E., M.S.I.** **NIP.197202111999032003** Anggota Sidang		18 NOV 2022

Ponorogo, 17 November 2022
Direktur Pascasarjana,

Dr. Muh. Tasrif, M.Ag.
NIP. 197401081999031O

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dimas Fityatul Mutammimah
NIM : 501200004
Fakultas : Pascasarjana
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Tesis : **Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto**

Menyatakan bahwa naskah skripsi/ tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 19 November 2022

Dimas Fityatul Mutammimah
NIM. 501200004

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, **Dimas Fityatul Mutammimah, NIM 50120004, Program Magister Prodi Ekonomi Syariah** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: **"Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto"** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 17 November 2022

Pembuat Pernyataan,

SEPULUH RIBU RUPIAH 10000 METERAI TEMPEL 9E1C1AKX131050310

Dimas Fityatul Mutammimah

NIM 501200004

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya juga mampu untuk meningkatkan komitemen dalam organisasinya. Selain itu juga karyawan yang memiliki etos kerja di tempat kerjanya maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Karena dalam etos kerja menekankan bahwa pekerjaan yang kreatif merupakan salah satu sumber kebahagiaan dan prestasi.[1] Kerja keras dianggap sebagai kebajikan sehingga seorang karyawan yang melakukan pekerjaanya dengan kerja keras dan semangat yang tinggi maka besar kemungkinan hidupnya akan maju, sebaliknya jika seorang karyawan tidak bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya maka besar kemungkinan hidupnya akan mengalami kegagalan. Nilai pekerjaan menurut etos kerja dalam

[1] Fitrian Ansori dan Sri Abidah S, "Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan pada depot rawon rosobo Mojo Agung", *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol.2 No.2, (2019), 211-217.

dapat dilihat dari proses dalam menyelesaikan pekerjaan bukannya dilihat dari hasil pekerjaannya.[2]

Mangkuprawira, mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya menurut Mangkunegara, berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[3]

Proses pelaksanaan suatu perusahaan yang terorganisasi penting dalam melakukan monotoring, penilaian, review terhadap kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut apakah pelaksanaa perusahaan telah mencapai standart kinerja karyawan.[4] Kualitas kinerja

---

[2] Ma'ruf and Ummul Chair, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar," *Jurnal Brand*, Vol.2, No.1 (2020), 99–108.

[3] Asmiadi dan Syaiful Bakhri, "Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Seketariat DPRK Kota Subulussalam", *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol.5, No.2, Juni (2022), 1369. Diakses pada rabu, 29 Juni 2022 Pukul 22:19

[4] Rizki Saputra, Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif islam studi pada CV. Semangat Jaya kabupaten Pesawaran), *skripsi*, Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, (2019), 5. Diakses pada rabu, 29 Juni 2022 Pukul 21:25

karyawan di pengaruhi beberapa faktor yang mana sumber daya manusia saat ini dapat menentukan hasil kerja karyawan.

Rumah sakit mawaddah medika merupakan suatu tempat untuk membantu para manusia yang membutuhkan pertolongan baik darurat maupun tidak. Karena setiap kebutuhan masing-masing manusia tidaklah sama karena kejadian yang terjadi setiap waktu berbeda baik dalam kondisi darurat maupun hanya sebatas ingin tahu tentang kondisi kesehatan. Rumah Sakit Mawaddah Medika memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik akan tetapi setiap urusan satu dengan yang lain berbeda antara pasien satu dengan yang lain tidak sama. Rumah Sakit Mawaddah Medika memberikan kinerja kerja yang baik akan tetapi nilai yang baik dimata karyawan belum tentu baik dimata masyarakat. Karena terkadang tingkat kesabaran setiap manusia tidak sama, ada yang bisa menunggu dengan sabar dan ada yang tidak bisa menunggu lebih lama, ada yang tepat dan ada kurang tepat dan nilai masyarakat tidak akan ada habis. Sehingga pada penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar kinerja karyawan dalam meningkatkan baik kualitas, kuantitas kineja karyawan untuk bisa bertahan dalam banyak kegiatan atau aktivitas walaupun mereka penuh dengan tekanan.

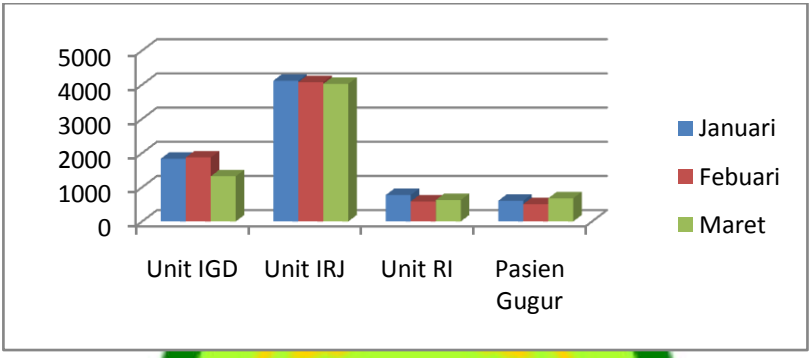
Permasalahan yang ada pada Rumah Sakit Mawaddah Medika yang terkadang ketika peneliti amati dalam wawancara

menurut Febri, kurangnya pengelolaan antara kinerja devisi satu dengan devisi yang lainnya seperti pasien yang telah datang untuk pengobatan darurat, ketika pasien sudah diperiksa wali pasien akan diperintah untuk mengambil obat akan tetapi ketika sampai di farmasi mereka harus menunggu waktu yang cukup lama 15 menit pertama terkadang resep dari unit gawat darurat belum ditransfer sehingga wali pasien terkadang tidak sabar menunggu obat yang cukup lama. Kemudian 20 menit berlalu resep baru masuk. Terkadang jika resep tersebut anak-anak harus menunggu lebih lama bisa 30 menit untuk bisa mendapatkan obat tersebut. Hal ini merupakan perlu ada evaluasi antara pihak satu dengan yang lain. Bisa jadi hubungan kerja yang kurang baik antara uni satu dengan unit yang lain.[5]

Sumber daya manusia penting dalam pengelolaan kondisi yang terjadi kurangnya manusia ditahap kinerja tersebut akan memperlambat semua ativitas pekerjaan yang ada baik dalam ruang lingkup internal maupun eksternal. Di bawah ini data yang menunjukkan kinerja Rumah Sakit Mawaddah Medika dalam penanganan pasien tahun 2022.[6]

PONOROGO

[5] Wawancara Febri Staff Farmasi Sabtu, 23 Juli 2022 Pukul 16.30
[6] Data Electronik Rumah Sakit Mawaddah Medika Agustus 2022



Gambar 1. Grafik Laporan kunjungan pasien pada tahun 2022

Berdasarkan data yang ada menggambarkan bahwa pasien yang dikerjakan pada bulan Januari, Febuari dan Maret 2022 tinggat tertinggi adalah Unit Rawat Jalan nominal yang di capai dalam penanganan pasien sekitar 4.000 pasien setiap bulan sedangkan unit instalasi gawat darurat perbulan mampu menangani pasein sekitas 1500 pasien setiap bulan adapun pasien gugur atau pasien yang tidak jadi melakukan pengobatan sangat banyak sekitar mecapai 700 pasien setiap bulan dan untuk unit rawat inap kenapa data yang ada menunjukan sama dengan pasien gugur hal tersebut dikarenakan banyak pasien yang melakukan APS atau menolak rawat inap atas permintaan sendiri dimana pasien disarankan dokter untuk rawat inap dengan berbagai alasan dari pihak keluarga sehingga banyak pasien yang

menolak rawat inap di Rumah Sakit Mawaddah Mojokerto.[7] Bahwa data kuantitas kinerja yang diberikan kepada pasien tidak seimbang karena jumlah pasien unit rawat jalan tiga kali lipat dari unit instalasi gawat darurat karena kasus yang di hadapi jelas berbeda. Unit rawat jalan kasus yang ditangani lebih ringan di bandingkan dengan kasus instalasi gawat darurat.

Menurut Sari, karyawan yang bekerja pada rumah sakit mawaddah medika dari nilai kuantitas pada pasien tersebut tergantung pada dokter dan asisten dokter yang menangani hal tersebut cepat lambatnya penanganan pasien itu berdasarkan cara dokter memeriksa pasien sebagai contoh dokter penyakit dalam di Rumah Sakit Mawaddah terdapat tiga dokter, karena pasien penyakit dalam sebulan bisa mencapai 1300 Orang. Pasien terbanyak adalah dokter Rokhim, Sppd. Pasien yang ditangani rata-rata mencapai 70 setiap jadwal praktek.[8]

Menurut ibu jumiati, penangan pada pasien cukup memadai akan tetapi untuk pengambilan obat dan antrian pada administrasi perlu menunggu lama. Sehingga terkadang beberapa antrian di bawah saya sudah dilalui akan tetapi saya

---

[7] Data Kunjungan Pasien Rumah Sakit Mawaddah Mojokerto Tahun 2022 Bulan Januari, Febuari, Maret, Diakses Pada Minggu,17 Juli 2022 Pukul 22:30

[8] Wawancara dengan Perawat Sari atau asisten dokter Interna (Penyakit Dalam) Pada 3 Agustus 2022 Pukul 08.30

belum dapat panggilan. Waktu yang digunakan antara pemeriksaan dan pengambilan obat perlu menunggu sekitar 15 menit. Pentingnya efesiensi waktu untuk pemberitahuan kepada pasien supaya kami tidak menunggu terlalu lama.[9]

Menurut Robbins, Kinerja karyawan indikator yang digunakan dalam yang organisasi ada enam indikator yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen.[10] Indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah ketepatan waktu [11] Semua kinerja karyawan dilakukan berdasarkan seberapa banyak pengaruh kontribusi yang di lakukan sumber daya manusia kepada perusahaan atau organisasi pengaruh yang terjadi pada lingkungan yang ada seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, hubungan kerja antara pemimpin dan sesama tim kerja yang mana hal tersebut membuat banyaknya pekerja menjadi penuh tekanan baik dari internal maupun eksternal.[12]

---

[9] Wawancara pasien ibu jumiati BPJS, Senin, 11 Juli 2022 Pukul 19.00.

[10] Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 6.

[11] Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2008), 260.

[12] Besar Wahyu, Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studi di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumi Putra Syariah Yogyakarta), *skripsi*, Yogyakarta: Universitas

Untuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Sari mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kurang kompensasi terhadap nilai lemburan sehingga para pekerja lebih memilih libur dibandingkan mengerjakan kerja melebihi waktu atau dikatakan lembur. Karena nilai uang yang di berikan tidak sebanding dengan kinerja yang dikerjakan. Oleh sebab itu, banyak karyawan lebih memilih kinerja yang digantikan tersebut dengan waktu tidak bekerja. dengan waktu tersebut para pekerja bisa menggunkan waktu untuk keluarga atau kepentingan yang lain. Dalam hal hubungan kerja yang terjadi di Rumah Sakit Mawaddah Medika ini, sering terjadi ketidak harmonisan yang ditunjukkan kepada karyawan satu dengan yang lain. Karena kurangnya toleransi atau saling memahami antara divisi satu dengan divisi yang lain. Sehingga hal tersebut membuat kinerja karyawan yang kurang berkualitas.[13]

Dalam Peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan untuk tercapai suatu tujuan perusahaan dengan mampu mencapai target yang di harapkan perusahaan tersebut, beberapa hal untuk

---

Negeri Yogyakarta, (2017), 1. Diakses pada rabu, 29 Juni 2022 Pukul 21:30

[13] Wawancara dengan Perawat Sari atau asisten dokter Interna (Penyakit Dalam) Pada 3 Agustus 2022 Pukul 08.30

meningkatkan kinerja karyawan:[14] Reward, kedekatan secara profesional atau personal, pelatihan, pendidikan, fasilitas sarana dan prasarana suasana kerja. Rumah Sakit Mawaddah Medika dalam meningkatkan karyawan pada bulan Agustus 2022 dilakukan berbagai pelatihan karena perlu ada peningkatan kinerja karyawan yang kurang maksimal untuk bisa mencapai tujuan Rumah Sakit Mawaddah Medika.

Tabel 1. Jadwal Pelatihan Karyawan Pada Bulan Agustus 2022

No	Nama Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Narasumber
1.	Pelatihan dan pengendalian infeksi	Senin, 10 Agustus 2022 08.00 – 10.30	53 Peserta	dr.Siti Khomsiyah
2.	Bantuan Hidup Dasar (Non Klinis)	Selasa, 16 Agustus 2022 08.00 – 11.00	75 Peserta	dr. Bambang Dwi Cahyo
3.	Bantuan Hidup Dasar	Kamis, 18 Agustus	87	dr. Mita

[14] Puji Lastri T, "Strategi Peningkatan Kinerja karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di CV Multi Baja Medan", *Jurnal Public Reform UNDHAR MEDAN*, Vol.6, No.2, (2019), 7-9. Diakses pada rabu, 03 Agustus 2022 Pukul 20:15

	(Klinis)	**2022 08.00 – 12.00**	**Peserta**	
4.	**APAR (Alat Pemadam Api Ringan)**	**Senin, 29 Agustus 2022 08.00 – 12.00**	**40 Peserta**	**TIM Kebakaran Mojokerto**

Dalam data yang ada Rumah Sakit Mawaddah Medika melakukan berbagai kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari pada bulan agustus 2022 untuk lebih waspada pada keadaan dan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan profesional dalam menangani pasien. Karena untuk melakukan kegiatan perlu ada kehati – hatian dalam menangani pasien hal tersebut untuk penyelamatan tim medis yang bekerja atau yang bertugas dasar dari kewaspadaan tersebut bisa memperbaiki keadaan penting kesehatan tim medis.

Pada data yang ada sebagian telah disampaikan peneliti, ada yang kurang seimbang antara kinerja karyawan dengan keadaan yang terjadi pada kinerja karyawan. Maka peneliatan untuk menguji data, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut pada kinerja karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika. Demikian peneliti akan menganalisa dalam bentuk kinerja karyawan dengan faktor yang mempengaruhi kualitas atau kuantitas kinerja karyawan dalam mencapai suatu target yang dikelola dan strategi peningkatan kinerja karyawan. Sehingga

pada kali ini peneliti ingin mengangkat judul tesis “ **Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto** “

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penelitian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi kineja karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan Rumah Sakit Mawaddah dalam strategi meningkatkan kinerja karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang hendak peneliti dalami, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis bagaimana kinerja karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto
2. Untuk menganalisis faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto.

PONOROGO

3. Untuk menganalisis gambaran upaya apa yang di gunakan dalam strategi meningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai masukan terhadap Rumah Sakit Mawaddah Medika berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadikan khasanah pengembangan dan perbaikan tentang ilmu kinerja karyawan yang berdasarkan konsep yang secara Islam dengan strategi dalam meningkatkan kinerja pada manajemen sumber daya manusia yang di tunjukkan kepada pihak- pihak yang ada pada objek penelitian dan menjadikan bahan pertimbangan referensi bagi peneliti.

2. Manfaat Praktis

Aktivitas yang dilakukan dalam penelitian sebagai kontribusi pemikiran terhadap evaluasi kerja yang ada pada perusahaan Rumah Sakit Mawaddah Medika sehingga permasalahan yang ada dapat diambil kebijakan pada setiap keputusan yang ada. Dengan demikian dapat melihat seberapa jauh perusahaan mensejahterakan karyawan dengan memberikan kenyamanan pada tingkatan kerja, pendidikan

dan kesehatan dengan penunjang yang lain. Serta keterbukaan antara pimpinan dengan karyawan yang mana mampu meningkatkan kinerja kerja yang baik dengan strategi dalam meningkatkan kerja yang berkualitas. Untuk peneliti merupakan bekal dalam peningkatan ilmu ekonomi di masa yang akan datang.

E. DEFINISI OPERASIONAL

1. Kinerja

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).[15]

2. Karyawan

Karyawan swasta adalah pegawai yang bekerja dalam suatu instansi, lembaga, ataupun perusahaan yang bukan milik pemerintah atau bukan BUMN. Pegawai swasta akan

PONOROGO

[15] H. Sofyan Tasauri, *Manajemen Kinerja* (Jawa Timur: STAIN Jember Press, 2014), 1

memperoleh gaji yang sebelumnya sudah diajukan dan disepakati oleh kedua belah pihak, yakni pihak pegawai dan pihak perusahaan.[16]

3. Rumah Sakit

Rumah Sakit Swasta adalah rumah sakit yang dimiliki oleh perusahaan keuntungan atau perusahaan nirlaba dan swasta yang dibiayai melalui pembayaran untuk layanan medis oleh pasien itu sendiri, oleh penanggung asuransi, atau oleh kedutaan asing. Praktik ini adalah sangat biasa di Amerika Serikat, Prancis dan Australia. Di Inggris, rumah sakit swasta dibedakan jauh lebih lazim dari lembaga Layanan Kesehatan Nasional.[17]

F. KAJIAN TERDAHULU

Berdasarkan tema penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, tentu adanya analisa studi dari beberapa peneliti sebelumnya yang memiliki relevansi pada tema yang akan dilakukan penelitian. Beberapa penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut:

---

[16] Accurat.id, Mengenal Pegawai Swasta, Diakses pada Senin 9 Agustus 2022 Pukul 09.30 https://accurate.id/lifestyle/pegawai-swasta-adalah/

[17] Wikipedia, Rumah Sakit Swasta, Diakses pada Senin 9 Agustus 2022 Pukul 09.35 https://id.wikipedia.org/wiki/Rumah_sakit_swasta

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

Identifikasi Penelitian	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terbaru
Nama: Asmiadi dan Syaiful Bahri Penelitian : JurnalPeneltian Tahun:2022	Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Seketariat DPRK Kota Subulussalam	Penelitian ini adalah secara langsung 1.kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota	Untuk titik temu yang berbeda pada penelitian ini dari berapa hal varibel yang ada konsep yang digunakan berbeda dan obek yang digunakan tidak sama atau sesuai. Untuk penelitian selanjutnya konsep yang akan dikembangkan adalah dalam perspektif ekonomi islam dalam pengeloaan

		Subulussalam. Untuk motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK KotaSubulussalam. Secara tidak langsung motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam dan tidak langsung motivasi	yang mengarah pada kinerja karyawan dengan objek di suatu instansi Rumah Sakit.

		kerja mampu memediasi pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.	
Nama: Agus Endang, Yahanan dan Fuaddi Penelitian :Jurnal Penelitian Tahun:2019	Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kayawan (Studi Kasus di Rotte Bakery Pekan Baru)	Secara parsial kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru dan secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja	Untuk perbedaan dalam peneliti ini adalah kinerja karyawan yang secara islam akan tetapi topik objek permasalahan yang menjadi suatu yang berbeda dalam penelitian selanjutnya

PONOROGO

		karyawan Rotte Bakery Pekanbaru. Serta untuk simultan kepemimpinan Islami dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru Kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru dipengaruhi oleh faktorkepemimpinan Islami dan motivasi kerja	

Nama: Rizki Saputra Penelitian: Skripsi Tahun:2019	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran)	Bahwa regresi linier berganda dan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara parsial (Uji t), kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana mempunyai nilai signifkan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga	Penelitian ini memiliki perbedaan untuk penelitian selanjutnya dari variabel yang digunakan kemudian objek yang diteliti tidak memiliki hal yang sama.

PONOROGO

		dapat di simpulkan bahwa Ho ditolak dan H2 diterima. Serta secara simultan (Uji F) kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa Ho ditolak H3 diterima. Dalam perspektif Ekonomi Islam kinerja karyawan CV Semangat Jaya di Kecamatan Negeri katon Desa Bangun Sari Kabupaten Pesawaran belum	

		sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip kinerja dalam Islam pada prinsip amanah, karyawan masih ada sebagian yang tidak hadir dalam bekerja, ada yang datang terlambat baik itu jam lembur maupun jam kantor.	
Nama: Dicky Ari Vanjery MD Penelitian: Tesis Tahun: 2014	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kesetariat Jendral Kementerian Dalam Negeri	Besaran pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kementerian Dalam Negeri ditentukan oleh dimensi motif, harapan dan insentif sebesar 31,6%, faktor lain yang mempengaruhi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan	Banyaknya faktor yang mempengaruhi dalam motivasi kinerja dari gaya kepemimpinan yang ada. Perbedaan yang ada pada penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah motivasi apa yang membagun

PONOROGO

		penghargaan. Besaran pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kementerian Dalam Negeri ditentukan oleh dimensi iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, memperhitungkan faktor kepuasan kerja pada bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dan	untuk melihat kualitas kinerja karyawan dan objek yang peneliti gunakan berbeda dengan penelitian diatas.

		pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional sebesar 16,4%, faktor lain yang mempengaruhi kecerdasan, kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas, motivasi diri dan dorongan berprestasi dan sikap-sikap hubungan manusiawi. Besaran pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kementerian Dalam Negeri ditentukan oleh dimensi kemampuan, ketepatan dan	

		obyektivitas, ruang lingkup tugas dan ketepatan waktu sebesar 35,4%, faktor lain yang mempengaruhi kuantitas, kualitas, efektivitas dan kemandirian.	

G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan di tesis ini disusun untuk mempermudah peneliti dan dapat dipahami secara sistematis. Sistematika pembahasan ini dibagi menjadi 3 bab, yaitu:

Bab I pendahuluan isi bab ini meliputi latar belakang masalah , rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, kajian terdahulu dan sistematika pembahasan. Dalam bab ini dipaparkan latar belakang masalah pemilihan judul tentang Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto Agar pembaca memahami mengapa peneliti memilih judul ini dipaparkan juga rumusan masalah

agar jelas letak permasalahan yang diteliti dalam bab ini terdapat pula tujuan dan manfaat penelitian supaya pembaca dapat mengetahui tujuan dan manfaat penelitian ini. Metode penelitian dipaparkan pada bab ini menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik pengecekan keabsahan data dan teknik analisis data yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika.

Bab II landasan teori, bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang kajian teori yang digunakan untuk mengetahui seberapa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mawaddah Medika dalam menjalankan perusahaan atau organisasi yang ada sehingga melihat seberapa besar kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang ada dari indikator sampai dengan strategi meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mawaddah Medika dan menjelaskan data penelitian. Mulai dari teori apa yang digunakan perusahaan atau organisasi untuk bisa mencapai tujuan tersebut.

Bab III data dan analisis data. Data menguraikan tentang apa saja informasi yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu tentang gambaran umum Rumah Sakit Mawaddah peneliti

akan memaparkan data kinerja karyawan dari teori yang ada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, komitmen, dan kemandirian yang mana semua akan di peneliti tampilkan pada data dan analisis data.

Bab IV data dan analisa data tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, hubungan kerja antara pemimpin dan sesama tim kerja yang mana hal tersebut membuat banyaknya pekerja menjadi penuh tekanan baik dari internal maupun eksternal.

Bab V data dan analisa pada bab ini akan menjelaskan strategi peningkatan kinerja karyawan yaitu pemberian penghargaan, pelatihan kerja,

Bab VI penutup. Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran yang berfungsi untuk mempermudah pembaca dalam mengambil inti pada Tesis ini dan untuk menjadi bahan penelitian selanjutnya dalam tema tersebut.

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

PONOROGO

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif fenomenologi. Fenomenologi secara etimologi berasal dari kata "*phenomenon*" yang berarti realitas yang tampak, dan "*logos"* yang berarti ilmu. Sehingga secara terminology, fenomenologi adalah imu yang berorientasi untuk mendapatkan penjelasan tentang realitas yang tampak.

Fenomena yang tampak adalah refleksi dari realitas yang tidak berdiri sendiri karena ia meliliki makna yang memerlukan penafsiran lebih lanjut. Fenomenologi adalah bagian dari metodologi kualitatif, namun mengandung nilai sejarah dalam perkembanganny. [18] Menurut Hegel fenomenologi mengacu pada pengalaman sebagaimana yang muncul pada kesadaran, ia menjelaskan fenomenologi adalah ilmu menggambarkan apa yang seseorang terima, rasakan dan ketahui didalam kesadaran langsungnya dan pengalamannya. Dan apa yang muncul dari kesadaran itulah yang disebut sebagai fenomena.[19]

Fenomenologi ingin mengungkapkan apa yang menjadi realitas dan pengalaman yang dialami individu,

---

[18] Agus Salim. Ms." *Teori dan Penelitian Paradigma"*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006) 167.

[19] Clark Moustakas, "*Phenomenological Research Methods"*, (California: SAGE Publications, 1994), 2.6

mengungkapkan dan memahami sesuatu yang tidak nampak dari pengalaman subjektif individu. Oleh karenanya, peneliti tidak dapat memasukkan dan mengembangkan asumsi-asumsinya di dalam penelitiannya.[20] Penelitian akan dilakukan pada Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada deskriptif kualitatif berupa kata-kata, catatan, foto, untuk memberikan gambaran penyajian pada penelitian. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan statistik atau cara kuantifikasi lainnya. Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, ada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.[21] Pendekatan pada penelitian ini untuk menyajikan penelitian di Rumah Sakit Mawaddah secara deskirpsi dan alamiah.

---

[20] W Creswell, *Research Design : pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed",*di terjemahkan oleh : Achmad Fawaid, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014), 53.

[21] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014) 6.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

a. Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono, cara yang mudah dalam penentuan waktu tidaklah tau berapa lama penelitian akan dilaksanakan. Akan tetapi lamanya suatu penelitian tergantung pada keberadaan sumber data dan tujuan penelitian. Selain itu juga akan tergantung pada cakupan penelitian dan bagaimana penelitian mengatur waktu yang digunakan.[22]

Untuk alokasi waktu yang digunakan penelitian ini, dilaksanakan dalam kurun waktu 1 bulan dengan tahapan yang dilakukan melakukan wawancara dengan pihak yang bersangkutan dalam penelitian, observasi lapangan di Rumah Sakit Mawaddah Medika, dan dokumentasi yang ada pada Rumah Sakit Mawaddah Medika. Penelitian ini dilaksanakan pada Agustus 2022.

b. Lokasi Penelitian

Dalam rangka untuk melaksanakan sebuah penelitian, dan pengumpulan data penelitian. Untuk pemantauan penelitian adalah Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto yang akan menjadi wawancara, observasi dan dokumentasi

PONOROGO

[22] Sugiyono, *Memahami penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 24.

yang dilakukan penelitian untuk mengetahui dalam analisa yang akan dilakukan oleh penelitian yaitu pada objek penelitian di Rumah Sakit Mawaddah Medika. Tahap awal dalam penelitian ini memulai dengan menentukan tempat atau lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto yang terletak Jl. Raya Ngijingan Dsn. Ngijingan, Ds. Purwojati, Kec. Ngoro Kab. Mojokerto, Surojati, Purwojati, Kec. Ngoro, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61385. Peneliti melakukan di tempat ini karena menemukan beberapa permasalahan terhadap kinerja karyawan yang mana Rumah Sakit tersebut bukan milik bersama akan tetapi milik perseorangan atau pribadi. Dengan penelitian ini untuk evaluasi kedepan Rumah Sakit Mawaddah Medika dengan ada penelitian ini untuk memperbaiki kondisi yang ada di tempat penelitian.

3. Data dan Sumber Data

a. Data

Data Kualitatif, Data kualitatif adalah data yang berkaitan dengan pengelompokan atau karakteristik yang tidak dapat diukur ukurannya. Dengan kata lain, data kualitatif diekspresikan dalam bentuk kata-kata yang memiliki makna. Data pada penelitian tesis ini merupakan

sebuah hasil yang telah penelitian lakukan untuk menjawab permasalahan yang terjadi. Adapun data yang berkaitan dengan penelitian adalah masalah yang terjadi pada Rumah Sakit Mawaddah Medika terhadap kinerja karyawan.

1) Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto
2) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto
3) Strategi yang dilakukan untuk meningkatan kinerja karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika

Pada penelitian tersebut yang mana data yang dibutuhkan merupakan data valid yang diperlukan penelitian untuk bisa menganalisis kinerja karyawan yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika.

b. Sumber Data

1) Sumber Data Primer

Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari informan yang bersangkutan. Menurut Sugiono, "Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada

pengumpul data".[23] Sumber data primer adalah sumber data langsung memberikan data kepada pengumpul data.[24] Sumber data primer dalam penelitian adalah Data yang berkaitan dengan kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan strategi yang digunakan untuk meningkat kinerja karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika yang telah berjalan dalam waktu 13 tahun. Karena peneliti akan mengkaji kinerja karyawan yang berjalan di Rumah Sakit tersebut untuk mendapatkan hasil penelitian yang maksimal.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data Sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Menurut Sugiono, "Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data".[25] Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari studi berbagai literatur dan dokumen terkait, seperti buku, Jurnal, dan majalah/buletin ilmiah. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan

---

[23] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis,(*Bandung: Alfabeta, Cet. Ke-13, 2009) 402.

[24] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016) 225.

[25] *Ibid.*225

oleh Peneliti serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel, catatan, komentar pembeli, foto dan lain-lain.[26] Data sekunder dari penelitian ini adalah data elektronik Rumah Sakit Mawaddah Medika, Koran berita, dan catatan yang ada pada Rumah Sakit Mawaddah Medika seperti daftar hadir dokter spesialis di Rumah Sakit Mawaddah Medika.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara, obesvasi dan dokumentasi :

a. Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. [27] Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, artinya peneliti mengajukan beberapa pertanyaan secara mendalam yang berhubungan dengan fokus permasalahan, yang ada pada

PONOROGO

[26] Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) 22.

[27] Sugiyono, *Metode Penelitian*…, 317.

penelitian dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Mawaddah Medika dan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dengan wawancara mendalam ini data-data bisa terkumpul semaksimal mungkin.

Untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam tentang responden, maka peneliti dapat juga menggunakan wawancara tidak terstruktur. Sehingga peneliti dapat mengajukan pertanyaan berikutnya yang lebih terarah pada suatu tujuan.[28] Teknik wawancara ini digunakan karena data yang dihasilkan lebih luas, mendalam dan lengkap, karena data diperoleh dari sumber data secara langsung dengan cara kontak langsung dan pertanyaan diajukan dapat disesuaikan dengan kebutuhan. Teknik ini digunakan untuk mengetahui tentang peran dari Rumah Sakit Mawaddah Medika untuk kinerja karyawan. Karyawan yang di wawancara adalah HRD, staff unit perawat, unit farmasi, unit bidan, unit gawat darurat, unit rawat inap, unit rawat jalan, dan unit keuangan. Dan didukung data wawancara dari pelanggan atau pasien yang periksa di Rumah Sakit Mawaddah Medika. Hasil dari

PONOROGO

[28] Ibid., 320-321.

wawancara ini kemudian ditulis dan disajikan dalam bentuk uraian yang mengahasilkan jawaban dari penelitian.

b. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai fenomena yang sedang diselidiki.[29] Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengamati langsung terhadap obyek penelitian, digunakan dalam rangka mengumpulkan data dalam suatu penelitian, merupakan hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya suatu rangsangan tertentu yang diinginkan, atau suatu studi yang disengaja dan sistematis tentang keadaan/fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan mengamati dan mencatat.[30]

Observasi dilakukan peneliti pada tesis ini menggunakan observasi partisipan, yaitu dimana peneliti hanya bertindak mengobservasi ikut terjun melakukan aktivitas yang dilakukan kelompok yang diteliti.[31] Peneliti akan mengkaji kinerja yang ada di Rumah Sakit Mawaddah

---

[29] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi, 2004) 151.

[30] Mardalis, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) 63.

[31] Rachmat Kristiyantoono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, (Jakarta: Kencana, 2009) 110.

PONOROGO

Medika untuk mengkaji setiap pekerjaan yang dilakukan pada pekerja di Rumah Sakit Mawaddah Medika. Peneliti akan melakukan pencatatan pada hari, tanggal dan jam yang terjadi di Rumah Sakit Mawaddah Medika data tersebut untuk menjadi data pendukung untuk menjawab permasalah yang terjadi dari rumusan masalah yang ada dari kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan strategi peningkatan kinerja karyawan dari Rumah Sakit Mawaddah Medika. Data observasi dapat menganalisa permasalahan yang ada dan akan memberikan jawaban dari permasalahan diteliti sehingga menemukan hasil dari kinerja karyawan di tempat tersebut dengan tepat.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah instrument pengumpulan data yang sering digunakan dalam berbagai pengumpulan data, dokumen bisa berbentuk dokumen publik atau dokumen privat.[32] Metode ini adalah salah satu metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, komentar pembeli, agenda dan sebagainya. Dalam hal ini data data data tersebut merupakan data yang bersifat tulisan. Selain untuk

[32] Rachmat Kristiyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, (Jakarta: Kencana, 2009) 118.

mendapatkan berbagai data-data yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Peneliti akan memberikan data kegiatan yang diadakan di Rumah Sakit Mawaddah Medika. Untuk melihat seberapa jauh kinerja karyawan kepada pimpinan dan pimpinan kepada karyawan.

d. Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif.[33]

Teknik umum pengujian keabsahan yang digunakan salah satunya adalah triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu, untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap suatu data. Di dalam teknik pengumpulan data kualitatif, triangulasi dilakukan untuk menguji pemahaman peneliti dengan pemahaman informan

PONOROGO

[33] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014) 320.

tentang hal-hal yang diinformasikan informan kepada peneliti.[34]

Dengan kata lain triangulasi digunakan peneliti untuk me*recheck* data temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, atau teori. Menurut Sugiyono triangulasi dalam pengujian kredibilitas data diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, cara, dan waktu.[35] Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber data yang diperoleh secara wawancara, observasi dan dokumentasi untuk cara melakukan pengecekan data yaitu dengan mengecek data penelitian dengan melakukan obsevasi lapangan dengan hadirnya peneliti untuk mengamati kegiatan yang di Rumah Sakit Mawaddah Medika. Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dari jam kerja yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika data yang dihasilkan yang mana diperoleh melalui beberapa sumber yang berbeda sehingga menghasilkan suatu kesimpulan.

e. Teknik Analisa Data

---

[34] Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006) 192.

[35] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016) 274.

IAIN PONOROGO

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses pelacakan dan pengaturan secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang dikumpulkan nuntuk meningkatkan pemahaman terhadap bahan-bahan tersebut agar dapat diinterpretasikan temuannya kepada orang lain. Pada tahapan analisis data dilakukan proses penyederhanaan data-data yang terkumpul ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dipahami.

Data hasil penelitian dianalisis dengan metode diskriptif kualitatif dengan jenis fenomenologi, yaitu mencoba menyajikan dan memahami makna di balik data yang diperoleh ke dalam tema-tema tertentu. Lebih lanjut, menurut Creswell metode analisis dan interpretasi data yang paling sering digunakan adalah modifikasi metode Stevick-Colaizzi-Keen dari Moustakas.[36] Dari banyaknya data yang diperoleh peneliti akan melakukan analisa terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika kemudian faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika dan strategi apa yang digunakan Rumah Sakit Mawaddah Medika dalam

PONOROGO

[36] Sugiyono. *Metode penelitian*...,329.

meningkatkan kinerja karyawan untuk bisa mencapai suatu tujuan organisasi dan perusahaan tersebut.

IAIN
PONOROGO

BAB II

TEORI KINERJA KARYAWAN

A. Latar Belakang Teori

Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan *(individual Performance)* dengan kinerja organisasi *(Organization Performance)*. Organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada disuatu organisasi atau instansi swasta. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi swasta merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi swasta

dalam memaksimalkan suatu kegiatan. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan *(individual performance)* dengan kinerja lembaga *(institutional performance)* atau kinerja perusahaan *(corporate performance)* terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan *(individual performance)* baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan *(corporate performance)* juga baik.

Kepemimpinan dalam islam memiliki aspek kehidupan sebagaimana manusia patuh dalam melaksanakan tugas atau nilai-nilai yang dasar pada setiap pemimpin. Kepemimpinan dalam islam telah di laksanakan oleh Nabi Muhammad SAW, dan para sahabatnya yaitu Khulafatur Rosydin. Besarnya kepemimpinan dalam islam banyaknya pengaruh yang di ajarkan oleh Rosulullah seperti sosil, politik, budaya dan bahasa. Ketika di Madinah Nabi Muhammad SAW mempunyai peran ganda, sebagai kepala pemerintahan sekaligus sebagai hakim yang merupakan manifestasi beliau sebagai Rasul utusan Allah

SWT. Syari'at Islam menjadi dasar tata pemerintahan pada waktu itu, yang selanjutnya sistem khilafah Islam dipegang oleh seorang Khalifah, termasuk di dalamnya yang dikenal sebagai al-Khulafa al-Rasyidin. Masa khilafah Islam ini berakhir bersamaan dengan runtuhnya system kekhalifahan yang dihapus oleh Majelis Nasional Turki (1924 M) yang pada waktu itu dipegang oleh Kemal at-Taturk.[37] Kepemimpinan dalam islam pun memiliki kelemahan yang mana setiap pendapat yang tidak berlandaskan dalam al-quran dan hadist merupakan sesuatu yang tidak dapat diambil sebuah kebijakan yang adil dan sejahtera. Karena setiap keputusan yang diambil harus menggunakan dalil ataupun pendapat para alim ulama yang mana keputusan tersebut berdasarkan perintah Allah SWT.

Motivasi berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia. Dalam buku, How to Live 365 Days a Year, John A. Schindler mengungkapkan enam kebutuhan dasar manusia, yaitukebutuhan akan cinta, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk mengungkapkan diri, kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari orang lain, kebutuhan untuk

---

[37] Faisal Ismail, *Islam Idealitas Ilahiyyah dan Realitas Insaniyyah*, Cet. ke-1 (Yogyakarta:Tiara Wacana Group, 1999), 157

memperoleh pengalaman baru, dan kebutuhan akan harga diri.[38] Menurut Roy Garn dalam *The Magic Power of Emotional Appeal*, terdapat empat tujuan dalam motivasi mulai dari kualitas tertinggi hingga terendah. Untuk yang pertama pertahanan dalam diri, seseorang yang berada dalam keadaan terdesak dan tersudut akan berbuat apa saja untuk melawan. Motif ini yang terkuat. Kedua, pengakuan, ingin dirinya mempunyai arti dan tidak kehilangan identitas serta kebanggaan diri. Ketiga, cinta kasih, dengan cita kasih kehidupan seseorang menjadi dinamis dan penuh kegembiraan. Keempat, uang, mendapatkan uang yang banyak. Tujuan ini yang paling rendah tingkatannya.[39]

Allah berfirman pada surat At-taubah (9):105

وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat

---

[38] John A. Schindler, *How to Live 365 Days a Year*, (Englewood Cliffs:N.J.,Prentice-Hall, 1995), 198.

[39] Roy Garn, *The Magic Power of Emotional Appeal* , (Englewood Cliffs:N.J.,Prentice-Hall, Inc., 1992), 20.

pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.[40]

Makna ayat diatas bahwasanya Allah memerintahkan kepada manusia untuk lebih meningkatkan motivasi diri dalam melakukan berbagai kegiatan dengan baik dan semangat dalam beramal dan bekerja. Allah juga memotivasi hamba-Nya untuk beramal dengan ikhlas dan sungguh-sungguh. Tak perlu mencari popularitas. Tak perlu mengejar pujian. Karena Allah melihat amal-amal itu. Semasa Rasulullah hidup, beliau juga melihat amal-amal itu. Demikian pula kaum mukminin akan melihat amal-amal itu. Seluruh manusia akan dikembalikan kepada Allah. Dialah Yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata. Dialah yang mengetahui niat dan amal-amal manusia. Dialah yang mengetahui apa yang tersembunyi dan apa yang terbuka.[41] Dalam kinerja terdapat beberapa yang mepengaruhi kegiatan tersebut kepemimpinan, motivasi, hubungan kerja dan

---

[40] Departemen Agama RI, Al-Hikmah: Al-Qur'an dan terjemah (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2011), cet.10

[41] Muchlisin BK, "Surat Attaubah Ayat 105, Arab Latin, Arti, Tafsir, dan Kandungan" Di akses pada Kamis, 30 Juni 2022 Pukul 09:00 https://bersamadakwah.net/surat-at-taubah-ayat-105/

lingkungan kerja. Semua akan menjadi bagia yang bersangkutan terhadap kinerja baik urusan di dalam maupun di luar perusahaan.

B. Definisi Teori

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja *(performance)* sudah menjadi kata popular yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

Kinerja Karyawan adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan konstribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesainan tujuan organisasi.[42] Menurut Robbins Kineja Karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam melakukan pekerjaan.[43] Adapun menurut Amstrong dan Baron Kinerja merupakan hasil

---

[42] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo,2014), 2

[43] Bintaro, M.T, dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 105

pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan kepuasan konsumen dan memberikan konstribusi ekonomi.[44]

Pendapat yang lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilian. Kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam melakukan tugas.[45]

Menurut Mangkunegara, dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

---

[44] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Cetakan ke 6,(Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2017), 7

[45] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2011), 172

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[46]

Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang bisa kita sebut dengan kinerja. Seseorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang berikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. Kinerja karyawan menurut pangastuti, 2008. Bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditunjukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi. Dengan demikian kinerja karywan perlu adanya perhatian dari para pimpinan, sebab menurunya suatu kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja seluruh perusahaan atau organisasi.[47]

2. Kinerja Karyawan dalam Ekonomi Islam

Bekerja bukan hanya semata kebutuhan akan tetapi juga kewajiban dan ibadah. Berpahala jika dilakukan, berdosa kalau ditinggalkan.

---

[46] Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance Management)*, (Jember: STAIN Press, 2014), 1-2

[47] Novia Ruth Silaen, dkk. *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 30

Rasullulah Sallallahu Alaihi Wasallam pernah ditanya, *"Pekerjaan apakah yang paling baik?"Beliau menjawab,"Pekerjaan terbaik adalah usaha seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualanbelianyang dianggap baik."* (HR Ahmad dan Baihaqi).

Sedemikian tingginya penghargaan itu sehingga orang yang bersungguh-sungguh bekerja disejajarkan dengan mujahid fi sabilillah. Kerja tak hanya menghasilkan nafkah materi, tetapi juga pahala, bahkan magfirah dari Allah Subhanallahuata'ala. Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam bersabda, *Jika ada seseorang yang keluar dari rumah untuk dijalan Allah. Jika ia bekerjauntuk dirinya sendiri agar sampai tidak meminta-minta pada orang lain, itupun dijalan Allah. Tetapi jika ia bekerja untuk berpamer atau untuk bermegah-megahan, maka itulah dijalan setan atau karena mengikuti jalan setan.* (HR Thabrani)

Kerja juga berkaitan dengan martabat manusia. Seorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliannya. Sebaliknya, orang yang tidak bekerja alias menganggur, selain kehilangan martabat dan harga diri dihadapan dirinya sendiri, juga dihadapkan orang lain. Jatuhnya harkat dan harga diri akan menjerumuskan manusia pada perbuatan

hina. Tindakan mengemis, merupakan kehinaan, baik di sisi manusia maupun disisi Allah Subhanahuta'ala. Orang yang meminta-minta kepada sesama manusia tidak saja hina di dunia, tetapi juga akan dihinakan Allah kelak di akhirat.

Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam bersabda, *Demi Allah, Jika seseorang diantara kamu membawa tali dan pergi kebukit untuk mencari kayu bakar, kemudian dipikul kepasar untuk dijual, dengan bekerja itu Allah mencukupi kebutuhanmu, itu lebih baik dari pada ia meminta-minta kepada orang lain.* (HR. Bukhari dan Muslim)

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi

PONOROGO

yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.[48]

Bekerja juga berkaitan dengan kesucian jiwa. Orang yang sibuk bekerja tidak akan ada waktu untuk bersantai-santai dan melakukan ghibah serta membincangkan orang lain. Ia akan menggunakan waktunya untuk meningkatkan kualitas kerja dan usaha. Begitu pentingnya arti bekerja, sehingga islam menetapkannya sebagai suatu kewajiban. Setiap muslim yang berkemampuan wajib hukumnya bekerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.[49]

Untuk setiap muslim dibolehkan bekerja, baik dengan jalan bercocok tanam, berdagang, mendirikan pabrik, pekerjaan apapun atau menjadi karyawan, selama pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak dilakukan dengan jalan haram, atau membantu perbuatan haram atau bersekutu dengan haram.[50]

Allah berfirman dalam surat Az-zumar (39): 39

قُلْ يَٰقَوْمِ ٱعْمَلُوا۟ عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّى عَٰمِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

[48] Eni Haryani, "Analisis Pengukuran Kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Berdasarkan Maslahah *Scorecard*", Tesis, program Pascasarjan Universitas Negeri Islam Sumtera utara, 2018), 42.

[49] Prof. Dr. Veithza Rivai Zainal, dkk. *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo persada, 2014), 402.

[50] *Ibid, 404.*

Artinya

Katakanlah (Muhammad):"Hai Kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui."

Perusahaan berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam perusahaan tersebut, di mana diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan tersebut mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman, sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal atau eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.[51]

PONOROGO

[51] *Ibid, 406.*

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengaharapkan ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezeki dan berkah serta hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah Saw.[52]

Firman Allah dalam Al-Qur"an Surat An-Nahl: 93

وَلَوْ شَآءَ ٱللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَٰحِدَةً وَلَٰكِن يُضِلُّ مَن يَشَآءُ
وَيَهْدِى مَن يَشَآءُ ۚ وَلَتُسْـَٔلُنَّ عَمَّا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٩٣﴾

Artinya : *"Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada*

---

[52] Rifki Prayoga Gunawan, "Analisis Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam". (Skripsi program Sarjana Ekonomi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2016), 39.

siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan"

Menurut Mahsun, kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi pengelolaan sumber daya (input) dalam menghasilkan barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Sementara itu, kinerja adalah tingkat keberhasilan dala melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[53]

Kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agaman atau prinsip-prinsip

PONOROGO

[53] Mahsun, Mohamad, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2006), 26.

ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi.[54]

1. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
2. Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Menurut Asyraf A. Rahman istilah "kerja" dalam Islam bukanlah semata mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.[55] Diantara hadits yang menjelaskan tentang kerja dalam Islam, sebagaimana berikut:

Dari Abu Abdullah Az-Zubair bin Al-,,Awwam r.a., ia berkata: Rasulullah

Saw. bersabda: Sungguh seandainya salah seorang diantara kalian mengambil beberapa utas tali, kemudian pergi ke gunung dan kembali dengan memikul seikat kayu bakar dan

---

[54] *Ibid.,*

[55] Asraf A. Rahman, *Evaluasi Kinerja SDM* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), 117.

PONOROGO

menjualnya, kemudian dengan hasil itu Allah mencukupkan kebutuhan hidupmu, itu lebih baik dari pada meminta-minta kepada sesama manusia, baik mereka memberi ataupun tidak." (H.R. Bukhari)[56]

Dalam hadits yang disebutkan di atas, menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah Saw. memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam Islam bkerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia bahkan dikategorikan *jihad fii sabilillah*. Dengan demikian Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah (penghasilan). Sebagaimana riwayat:

"Dari Miqdan r.a. dari Nabi Muhammad Saw., bersabda: Tidaklah makan seseorang lebih baik dari hasil usahanya sendiri. Sesungguhnya Nabi Daud a.s., makan dari hasil usahanya sendiri (H.R. Bukhari).[57] Baginya tidak akan sama antara yang baik dan yang buruk atau antara yang halal dan

PONOROGO

[56] Ihsan Kamil, *Shahih Bukhari Muslim, Edisi Ringkasan Hadits* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), 56.

[57] *Ibid.*,

haram, meskipun hal yang buruk itu menarik hati dan menggiurkan karena besarnya keuntungan materi yang didapat. Ia akan selalu menghalalkan yang halal dan mengharamkan yang haram, bahkan hanya berusaha mencari rizki sebatas yang dibolehkan oleh Allah SWT dan Rasul-Nya. Dalam perspektif Islam telah memberikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional, sebagaimana telah diajarkan dalam Al- Qur‟an surat Al-Isra‟ ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِۦ عِلْمٌ ۚ إِنَّ ٱلسَّمْعَ وَٱلْبَصَرَ وَٱلْفُؤَادَ كُلُّ أُو۟لَٰٓئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْـُٔولًا ﴿٣٦﴾

Artinya*: "Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya."*[58]

Sedangkan kriteria sumber daya manusia dalam pandangan islam atau perspektif syariah, yaitu:[59]

1. Beriman dan bertakwa kepada Allah SWT. Faktor iman dan takwa merupakan

---

[58] Departeman Agama RI, Al Qur‟an dan Terjemahannya, Jakarta: CV. Al Waah, 1993), 429.

[59] Yusanto Ismail, *Pengantar Ekonomi Islam* (Penerbit Al-Azhar, 2009), 183.

PONOROGO

fundamen kepibadian yang dapat menghasilkan pekerjaan yang bertanggung jawab.

2. Berbudi pekerti luhur. Iman sesorang pekerja akan memancarkan budi pekerti

luhur termasuk di dalamnya tanggung jawab, lurus dan jujur, istiqomah sabar dan yang lainnya serta sikap dan sifat terpuji yang diaplikasikan ke dalam pekerjaan yang dijalaninya.

3. Sehat jasmani. Setiap pekerja muslim perlu membina fisiknya melalui berbagai

upaya, antara lain memakan makanan yang halal, bergizi baik, olahraga, istirahat serta kerja yang seimbang.

4. Sehat rohani. Meliputi kestabilan mental dalam menghadapi tugas pekerjaan,

memiliki semangan dan gairah kerja yang selalu hidup, antusias dan lain sebagainya.

5. Terampil. Salah satu ukuran mutlak untuk menentukan tenaga yang berkualitas

adalah keterampilan (Skill) dalam bidang tugas yang dihadapinya.

Betapa pentingnya skill yang dilandaskan dalam QS. Az- Zumar: 9

PONOROGO

أَمَّنْ هُوَ قَٰنِتٌ ءَانَآءَ ٱلَّيْلِ سَاجِدًا وَقَآئِمًا يَحْذَرُ ٱلْءَاخِرَةَ وَيَرْجُوا۟ رَحْمَةَ
رَبِّهِۦ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِى ٱلَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَٱلَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُو۟لُوا۟
ٱلْأَلْبَٰبِ ﴿٩﴾

Artinya: *"(apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran".*[60]

Ayat tersebut menegaskan bahwa ketidaksamaan antara orang-orang yang tahu dengan orang-orang yang tidak ingin mencari keingintahuannya, padahal orang yang mengetahui sesungguhnya orang yang dapat menerima pelajaran dan mampu mengintropeksi dirinya.

Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu baik secara materiil maupun non materiil atau dengan kata lain untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani maupun rohan dan memiliki nilai ibadah sehingga termotivasi

[60] *Ibid.*, 747.

untuk meningkatkan kinerjanya karena selalu merasa diawasi oleh Allah SWT.

Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang, tetapi juga oleh mutu (kualitas) pekerja yang semakin baik. Makin baik mutu pekerja maka makin tinggi produktivitas kerjanya. Oleh sebab itu dalam Islam amal seseorang tidak dilihat dari segi jumlahnya, tapi lebih penting mutu tersebut.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Perusahaan yang berkembang merupakan keinginan setiap individu yang ada dalam perusahaan, sehingga mendorong perusahaan untuk bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Robbins, menjelaskan terdapat enam indikator kinerja karyawan meliputi:

a. Kualitas berasal dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan

PONOROGO

b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
e. Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya
f. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi atau perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.[61]

IAIN PONOROGO

[61] Rina Yuniarti, dkk. *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 6.

Menurut Mathis dan Jackson, Kinerja Karyawan mempengaruhi seberapa banyak konstribusi kepada organisasi antara lain termasuk:[62]

a. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akuarsi, ketelitian, kerapian, dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

c. Pemanfaatan Waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

d. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan dibawah standar kerja yang

PONOROGO

[62] Novia Ruth Silaen, dkk. *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 40

ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan konstribusi yang optimal bagi perusahaannya.

e. Kerjasama

Penilaian berdasarkan keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin adalah sebagai berikut.[63]

1) Mampu meningkatkan target pekerjaan
2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

4. Indikator Kinerja Dalam Ekonomi Islam

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan kegiatan/usaha yang telah ditetapkan.

PONOROGO

[63] *Ibid, 41.*

Berdasarkan surat At-Taubah ayat 105 mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:[64]

1. Performance (Kinerja)
2. Capability (Perwujudan dari bakat dan kemampuan)

Adapun indikator kinerja dalam persfektif Islam sebagai berikut berdasarkan hasil penelitian Alimuddin yang mengemukakan terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu:[65]

1) Material, adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.

2) Mental, yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.

3) Spritual, yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah

---

[64] *Ibid.*

[65] Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhammad Nafik Hadi Ryandono, Etos Kerja Islam Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun, dalam *Jurnal JESTT*, Vol. 2, 2015), 281.

PONOROGO

SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.

4) Persaudaraan, yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkunganmasyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.

C. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas, secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja

dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut memengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

Gambar 2. Diagram teori perilaku dan kinerja

Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Sub-variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu. Variabel demografis mempunyai efek tidak langsung pada

perilaku dan kinerja individu. Variabel psikologik terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Variabel ini menurut Gibson, banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang komplek dan sulit untuk diukur, juga menyatakan sukar mencapai kesepakatan tentang pengertian dari variabel tersebut, karena seorang individu masuk dan bergabung dalam organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang budaya dan keterampilan berbeda satu dengan yang lainnya. Variabel organisasi, menurut Gibson, berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Kapolmen yang dikutip oleh Ilyas, ada empat determinan utama dalam produktifitas organisasi termasuk didalamnya adalah prestasi kerja. Faktor determinan tersebut adalah lingkungan, karakteristik organisasi, karakteristik kerja dan karakteristik individu. Karakteristik kerja dan karakteristik organisasi akan memengaruhi karakteristik individu seperti imbalan, penetapan tujuan akan meningkatkan motivasi kerja, sedangkan prosedur seleksi tenaga kerja serta latihan dan program pengembangan akan meningkatkan pengetahuan,

PONOROGO

keterampilan dan kemampuan dari individu. Selanjutnya variabel karakteristik kerja yang meliputi penilaian pekerjaan akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.[66]

Berdasarkan teori oleh Gibson et al Kinerja di pengaruhi oleh:[67]

a. Individu

Menurut Gibson et al faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta demografis. Kemampuan dan ketrampilan meliputi mental dan fisik. Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografi meliputi umur, etnis, dan jenis kelamin.

b. Psikologi

Menurut Gibson at el faktor yang mempengaruhi psikologis kinerja yaitu, persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.

c. Organisasi

Menurut Gibson at el faktor yang mempengaruhi Organisasi adalah sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

---

[66] Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance Management)*, (Jember: STAIN Press, 2014), 21-23

[67] Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 33-40

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis, kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas SDM dan eksternal, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Faktor-faktor tersebut adalah:[68]

1) Faktor individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada masyarakat.
3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5) Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

IAIN PONOROGO

---

[68] Mangkuprawira, sjafri dan aida vitayala hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), 153.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Semua kinerja karyawan dilakukan berdasarkan pengaruh yang terjadi pada lingkungan yang ada seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, hubungan kerja dan lingkungan kerja antara pemimpin dan sesama tim kerja yang mana hal tersebut membuat banyaknya pekerja menjadi penuh tekanan baik dari internal maupun eksternal.[69]

a. Kepemimpinan dalam Ekonomi Islam

Kepemimpinan dalam Islam merupakan Sunnatullah / ketetapan Allah SWT, yang telah menjadikan manusia sebagai pemimpin.Kepemimpinan telah terlebih dahulu diperkenalkan dalam Islam jauh sebelum para ahli mengemukakannya. Kepemimpinan dalam Islam adalah kepemimpinan yang didasarkan atas metode kenabian dalam rangka menciptakan kultur masyarakat madani memperoleh Ridha Illahi. Kepemimpinan itu wajib ada, baik secara syar‟‟i ataupun secara aqli. Adapun secara syar‟‟i misalnya tersirat dari firman Allah

---

[69] Besar Wahyu, Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studi di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumi Putra Syariah Yogyakarta), *skripsi*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, (2017), 1. Diakses pada rabu, 29 Juni 2022 Pukul 21:30

tentang doa orang-orang yang selamat pada surah Al-Furqan : 74

وَٱلَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَٰجِنَا وَذُرِّيَّٰتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَٱجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا ﴿٧٤﴾

Artinya :

Dan orang orang yang berkata: "Ya Tuhan kami, anugrahkanlah kepada kami isteri-isteri kami dan keturunan kami sebagai penyenang hati (kami),dan jadikanlah kami imam bagi orang-orang yang bertakwa.

Demikian pula firman Allah dalam surah An-Nisaa‟ : 59

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓا۟ أَطِيعُوا۟ ٱللَّهَ وَأَطِيعُوا۟ ٱلرَّسُولَ وَأُو۟لِى ٱلْأَمْرِ مِنكُمْ ۖ فَإِن تَنَٰزَعْتُمْ فِى شَىْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلْيَوْمِ ٱلْءَاخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya :

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya),dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul

PONOROGO

(sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Di dalam konsep (manhaj) Islam, pemimpin merupakan hal yang sangat final dan fundamental. Ia menempati posisi tertinggi dalam bangunan masyarakat Islam. Dalam kehidupan berjama'ah, pemimpin ibarat kepala dari seluruh anggota tubuhnya. Ia memiliki peranan yang strategis dalam pengaturan pola (minhaj) dan gerakan (harakah). Kecakapannya dalam memimpin akan mengarahkan ummatnya kepada tujuan yang ingin dicapai, yaitu kejayaan dan kesejahteraan ummat dengan iringan ridho Allah.

Pemimpin digambarkan sebagai seseorang yang rela berkorban/mengorabankan dirinya demi keberlangsungan umat dalam mencapai ridho Allah seperti dalam surah Al-baqarah : 207

وَمِنَ ٱلنَّاسِ مَن يَشْرِى نَفْسَهُ ٱبْتِغَآءَ مَرْضَاتِ ٱللَّهِ ۗ وَٱللَّهُ رَءُوفٌۢ بِٱلْعِبَادِ ﴿٢٠٧﴾

PONOROGO

Artinya :

"Dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah; dan Allah Maha Penyantun kepada hambahamba- Nya."

Seorang pemimpin merupakan sebuah perisai yang melindungi kaummnya, kedudukan seorang pemimpin sangatlah penting. Bahkan digambarkan dalam sejarah Islam (Tarikh Islam) mengenai pentingnya kedudukan pemimpin dalam kehidupan ummat muslim. Kita lihat dalam sejarah, ketika Rasulullah saw. wafat, maka para shahabat segera mengadakan musyawarah untuk menentukan seorang khalifah. Hingga jenazah Rasulullah pun harus tertunda penguburanya selama tiga hari. Para shahabat ketika itu lebih mementingkan terpilihnya pemimpin pengganti Rasulullah, karena kekhawatiran akan terjadinya ikhlilaf (perpecahan) di kalangan ummat muslim kala itu. Hingga akhirnya terpilihlah Abu Bakar sebagai khalifah yang pertama setelah Rasulullah saw. wafat.[70]

b. Motivasi

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat menjadi tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

[70] Aulia Rizky, dkk. "Kepemimpinan dalam Islam" (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia), 12-14

sehingga pada pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi dan niat dapat mempengaruhi status suatu perbuatan seseorang yang bekerja dengan rajin dari pagi sampai malam dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, termotivasi oleh kebutuhannya itu, untuk memperoleh gaji atau laba dari hasil bekeja. Ketika seseorang termotivasi untuk bekerja, maka pada saat itu ia berniat untuk melakukannya. Atau sebaliknya, ketika ia berniat untuk bekerja, maka muncul motivasi untuk melakukannya. Baik niat maupun motivasi dapat mempengaruhi keberadaan dan kualitas suatu perbuatan. Dalam suatu Hadis, Rasulullah bersabda

"*Dari Amir al-Mukminin Abu Hafsh 'Umar ibn al-Khaththab r.a.Katanya, Aku mendengar Rasulullah SAW bersabda, "Sesungguhnya amal perbuatan itu tergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya bagi setiap orang tergantung pada apa yang diniatkannya. Maka barang siapaberhijrah kepada Allah dan Rasulullah, maka hijrahnya itu diterima oleh Allah dan Rasulullah. Dan barangsiapa hijrahnya karena keuntungan dunia yang ingin diperolehnya atau perempuan yang hendak dinikahinya,*

PONOROGO

maka hijrahnya itu terhenti pada apa yang ia niat kepadanya." (HR. al-Bukhari Muslim).[71]

Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni

1) Kemungkinan untuk berkembang,
2) Jenis Pekerjaan dan
3) Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Hellrigel dan Slokon mengklarisifikasi tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu meliputi: perbedaan karekteristik individu, karekteristik pekerjaan, dan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi. Menurut Al-Ghozali sebuah perilaku terjadi karena peran dari *junud al-qalbu* atau tentara hati.

Dalam diri manusia terdapat dua kelompok *junud al-qalb*, yaitu yang bersifat fisik berupa anggota tubuh yang berperan sebagai alat yang bersifat psikis. Yang bersifat psikis mewujud dalam dua hal, yaitu *syahwat* dan *ghadlab* yang berfungsi sebagai (*Iradah*). Syahwat mendorong untuk melakukan sesuatu (motif mendekat) dan ghadlab mendorong untuk menghindar (motif menjauh). Adapun tujuan kedua perilaku tersebut untuk mencapai kepada Allah

[71] Prof. Dr. H. Idri, *Hadist Ekonomi Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Surabaya: PrenadaMedia Group, 2015), 39

Subhanahuata'ala. Akan tetapi, dalam pratiknya perilaku ini terbagi kedalam tiga hierarki yaitu: hierarki motivasi ammara (hidonistic), motivasi Lawwamah (spektif) dan motivasi Muthmainnah (spritualistic).[72]

Allah berfirman dalam surat Ali Imran (3): 195;

فَٱسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّى لَآ أُضِيعُ عَمَلَ عَٰمِلٍ مِّنكُم مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ ۖ
بَعْضُكُم مِّنۢ بَعْضٍ ۖ فَٱلَّذِينَ هَاجَرُوا۟ وَأُخْرِجُوا۟ مِن دِيَٰرِهِمْ وَأُوذُوا۟ فِى
سَبِيلِى وَقَٰتَلُوا۟ وَقُتِلُوا۟ لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّـَٔاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّٰتٍ
تَجْرِى مِن تَحْتِهَا ٱلْأَنْهَٰرُ ثَوَابًا مِّنْ عِندِ ٱللَّهِ ۗ وَٱللَّهُ عِندَهُۥ حُسْنُ
ٱلثَّوَابِ ﴿١٩٥﴾

Artinya:

Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman), "Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki maupun perempuan, (karena) sebagian kamu adalah (keturunan) dari sebagian yang lain. Maka orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung

PONOROGO

[72] Prof. Dr. Veithza Rivai Zainal, dkk. *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo persada, 2014), 618.

halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang terbunuh, pasti akan Aku hapus kesalahan mereka dan pasti Aku masukkan mereka ke dalam surga-surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, sebagai pahala dari Allah. Dan di sisi Allah ada pahala yang baik. ”[73]

Abdul Hamid Mursi, menerangkan motivasi dalam perspektif Ekonomi Islam sebagai berikut:[74]

1) Motivasi Fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Studi- studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bia keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula. Motivasi fisiologis diantaranya sebagai berikut: Motivasi menjaga diri dan Motivasi menjaga kelangsungan hidup

---

[73] Departemen Agama RI, Al-Hikmah: Al-Qur’an dan terjemah (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2011), cet.10

[74] Melis, “Motivasi:Teori dan Perspektif Dalam Ekonomi Islam”, *Jurnal Islamic Banking*, Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Vol.4 No.2 Febuari (2019), 63-64

2) Motivasi Psikologis atau sosial

Motivasi ini meliputi: Motivasi kepemilikan, Motivasi berkompetensi dan Motivasi kerja.

3) Motivasi bekerja dan berproduksi

Atas dasar tawakal dan meniadakan fatalism ada tiga unsur yang menjadikan hidup manusia positif dan berguna. Pertama; mengimplementasikan potensi kerja yang dianugerahkan Allah. Kedua; bertawakal kepada Allah, dan mencari pertolongan-Nya ketika melaksanakan pekerjaan. Ketiga; beriman kepada Allah untuk menolak bahaya, kedikatatoran, dan kesombongan atas prestasi yang dicapai.

Motivasi seseorang untuk menjaga setiap kebutuhan masing-masing dalam melakukan setiap kegiatan atau aktivitas yang berlaku perlu adanya niat yang baik. Sehingga apa yang menjadi tujuan setiap manusia tercapai pada tujuan yang tepat dengan berbagai metode motivasi yang ada.

c. Kompensasi dalam islam

Islam mewajibkan setiap muslim khususnya yang memiliki tanggungan untuk bekerja. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan. Pada saat sekarang ini sangat banyak berbagai macam pekerjaan yang dapat dilakukan oleh masyarakat sesuai

dengan keahliannya masing-masing. Apapun bentuk pekerjaan dapat dilakukan seseorang asalkan tidak menyalahi syariat islam. Salah satu pekerjaan yang dapat dilakukan yaitu menjadi karyawan pada Rumah Sakit Mawaddah Medika menerima upah dari pekerjaan tersebut.[75]

Kompensasi adalah hal yang paling utama dan paling penting bagi Karyawan dan perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Bagi perusahaan Kompensasi adalah faktor utama dalam kepegawaian. Sebagaimana arti karyawan Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.[76]

Kompensasi dalam perspektif Islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepetingan kedua belah pihak. Di dalam Islam konpensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi

---

[75] Sayid Sabiq, Alih Bahasa H. Kamaluddin A. Marzuki, Fiqih Sunnah, (Bandung: Al-Ma'arif, 1998), 15

[76] Malayu , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), 13

kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau konpensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya.

Allah berfirman dalam Surat At- Taubah: 105

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.[77]

Dengan pemberian kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama

PONOROGO

[77] Departemen Agama RI, Al-Hikmah: Al-Qur'an dan terjemah (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2011), cet.10

keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya sudah terpenuhi. kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi.

Allah berfirman dalam Surat Az-Zukruf: 32

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۚ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُم مَّعِيشَتَهُمْ فِي ٱلْحَيَوٰةِ
ٱلدُّنْيَا ۚ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَٰتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضًا
سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya:

"Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkani."[78]

PONOROGO

[78] Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan terjemahan,*(Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005), 504.

Ayat di atas menegaskan bahwa penganugerahan rahmat Allah apalagi pemberian wahyu, semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Karena banyaknya kebutuhan manusia yang tidak dapat di siapkannya secara mandiri, maka dia harus menjadi makhluk sosial. Dengan demikian dia membutuhkan orang lain sehingga hal ini menjadikan mereka saling tolong-menolong dan saling membutuhkan dalam kehidupan sehari-hari adalah upah-mengupah atau Ujrah.[79]

Menurut Abu Sinn menyatakan pada masa Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah.[80]

d. Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam

Menurut Dr. Irfan Ul Haq, seorang professor Ekonomi Islam lulusan Ph.D dari University of California, Davis, sebenarnya ada beberapa prinsip di dalam Quran yang

---

[79] M. Quraish Shahib, *Tafsir Al-Misbah*, Vol, 12, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 563

[80] Fahmi A Siswanto, *Arijulmanan dan Abdurrahman, HRD Syariah Teori dan Implementasi* (Jakarta : PT Gramedia, 2014), 7

bisa dijadikan pedoman dalam semua jenis hubungan antar manusia, termasuk dalam hal prinsip hubungan kerja dalam Islam, misalnya pengaturan kontrak kerja dan sistem pengupahannya.

1) Nilai Kerja Sebagai Ibadah

Dalam sebuah hadis, Rasulullah SAW menyatakan bahwa "Tidaklah seorang Muslim menanam tanaman lalu tanaman itu dimakan manusia, binatang, ataupun burung, melainkan tanaman itu menjadi sedekah baginya sampai hari kiamat," HR Imam Muslim Hadis No. 1152.

Dr. Irfan Ul Haq menarik pelajaran dari hadis tersebut bahwa pekerjaan apapun yang mendatangkan kebaikan untuk manusia dan makhluk Allah lainnya, dan ia melakukannya dalam ketentuan Islam, yaitu dengan keadilan, tanpa eksploitasi, dengan efisien, dan tidak melanggar prinsip-prinsip syariat lainnya, maka akan menjadi hal yang terpuji, menjadi sumber manfaat untuk pelakunya di dunia, dan juga menjadi sumber pahala untuk kehidupan di akhirat.

2) Etika dan Prinsip hubungan kerja dalam Islam

Beliau menulis bahwa Quran dan Hadis menekankan tiga prinsip etika yang berlaku untuk semua masalah hubungan antar manusia, termasuk sebagai etika prinsip hubungan kerja dalam Islam**.** Pertama, **'*adl*,**

atau keadilan. Kedua, *ihsan*, atau kebaikan. Ketiga, *rahmah*, yang berarti rasa empati dan kepedulian.

Allah berfirman dalam Al – Baqarah: 177

۞ لَّيْسَ ٱلْبِرَّ أَن تُوَلُّوا۟ وُجُوهَكُمْ قِبَلَ ٱلْمَشْرِقِ وَٱلْمَغْرِبِ وَلَٰكِنَّ ٱلْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ
بِٱللَّهِ وَٱلْيَوْمِ ٱلْءَاخِرِ وَٱلْمَلَٰٓئِكَةِ وَٱلْكِتَٰبِ وَٱلنَّبِيِّۦنَ وَءَاتَى ٱلْمَالَ عَلَىٰ
حُبِّهِۦ ذَوِى ٱلْقُرْبَىٰ وَٱلْيَتَٰمَىٰ وَٱلْمَسَٰكِينَ وَٱبْنَ ٱلسَّبِيلِ وَٱلسَّآئِلِينَ
وَفِى ٱلرِّقَابِ وَأَقَامَ ٱلصَّلَوٰةَ وَءَاتَى ٱلزَّكَوٰةَ وَٱلْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا
عَٰهَدُوا۟ ۖ وَٱلصَّٰبِرِينَ فِى ٱلْبَأْسَآءِ وَٱلضَّرَّآءِ وَحِينَ ٱلْبَأْسِ ۗ أُو۟لَٰٓئِكَ ٱلَّذِينَ
صَدَقُوا۟ ۖ وَأُو۟لَٰٓئِكَ هُمُ ٱلْمُتَّقُونَ ﴿١٧٧﴾

Artinya:

“ Kebajikan itu bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan ke barat, tetapi kebajikan itu ialah (kebajikan) orang yang beriman kepada Allah, hari akhir, malaikat-malaikat, kitab-kitab, dan nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabat, anak yatim, orang-orang miskin, orang-orang yang dalam perjalanan (musafir), peminta-minta, dan untuk memerdekakan hamba sahaya, yang melaksanakan salat dan menunaikan zakat, orang-orang yang menepati janji apabila berjanji, dan orang yang sabar dalam

kemelaratan, penderitaan dan pada masa peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar, dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa.”

Sementara sebuah teks hadis yang bersumber dari salah satu sahabat Nabi, Anas r.a., berkata bahwa Rasulullah SAW bersabda,

“Semua makhluk adalah keluarga Allah. Jadi, makhluk Allah yang paling disayangi Allah adalah yang berbuat baik kepada keluarga-Nya,” (H.R. Baihaqi).

Namun, untuk pembahasan spesifiknya, Dr. Irfan Haq kesulitan menemukan studi kasus pemberian upah yang mirip dengan model karyawan yang mendapatkan gaji bulanan seperti di zaman modern ini. Konsep karyawan yang mendapatkan gaji bulanan baru muncul di akhir-akhir masa hidup Rasulullah SAW, dan itupun masih sangat jarang.

Kebanyakan, hadis Rasulullah SAW berbicara tentang prinsip hubungan kerja dalam Islam antara pemilik budak dan budaknya.

“Sesungguhnya budak kalian adalah saudara-saudara kalian yang telah Allah jadikan tanggungan kalian, Allah menjadikan mereka dibawah tangan kalian. Maka siapa

yang saudaranya berada di tangannya, hendaklah dia memberi makan dari apa yang dia makan, dan memberi pakaian dari pakaian yang ia pakai, dan janganlah kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup, maka bantulah mereka," (H.R Bukhari Sahih – 2359).

Dengan asumsi, bahwa budak tersebut sudah mempunyai tempat tinggal dan masih *single* atau tidak mempunyai keluarga/pasangan. Hadis tersebut juga memberikan petunjuk tentang upah minimal yang harusnya dibayarkan kepada pekerja: harus mencukupi biaya kehidupan dan kebutuhan materi pokok mereka.

Selain itu, Rasulullah SAW juga menekankan pemberian materi yang sama/sepadan dengan yang kita nikmati. Oleh karena itu, panduan dari Quran dan Hadis keduanya sama-sama menekankan perlakuan yang penuh kesamarataan kepada pegawai (atau budak di zaman tersebut). Bahkan tidak jarang Rasulullah SAW juga meminta para pemilik budak untuk bertanggungjawab atas pendidikan yang diterima oleh sang budak tersebut. Dalam

sebuah hadis lain yang diriwayatkan oleh Bukhari, Rasulullah SAW juga mengatakan,

"Tiga orang yang saya akan menjadi musuhnya pada hari Kiamat: orang yang berjanji dengan menyebut nama-Ku lalu dia melanggar janji, orang yang menjual orang yang merdeka lalu dia menikmati hasil penjualannya tersebut, dan orang yang mempekerjakan orang lain, namun setelah orang tersebut bekerja dengan baik, upahnya tidak dibayarkan," (H.R. Bukhari 2227).

Sementara dalam hadis shahih lain yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rasulullah SAW juga mengatakan,

"Berikanlah kepada buruh/pekerja upahnya sebelum keringatnya kering."

Hadis ini muncul karena banyaknya eksploitasi yang terjadi pada kelompok masyarakat atau kelompok pekerja yang posisinya paling lemah dan yang paling rapuh terhadap eksploitasi ini, dan sebagai komitmen Islam untuk menegakkan keadilan dengan contoh yang paling konkrit, untuk memberikan keadilan sosial bahkan kepada lapis masyarakat yang paling tanpa kekuatan di struktur sosial masyarakat ketika itu.

Perbudakan di zaman tersebut adalah praktik kerja yang sudah hadir semenjak sebelum kemunculan Islam, dan sudah menjadi praktik yang mendarah daging di masyarakat Arabia ketika itu. Islam melihatnya sebagai sebuah masalah ekonomi, sosial dan moral, dan salah satu sumber eksploitasi dan perendahan manusia. Oleh karena itu, dalam menjalaninya, Islam sangat menekankan nilai keadilan, kebaikan, dan kepedulian. Selain itu, membebaskan budak juga dilihat sebagai salah satu manifestasi keimanan, dan merupakan salah satu hal yang sangat disarankan untuk dilakukan di dalam Islam. Selain terhadap budak, di zaman Rasulullah SAW juga ada contoh pemberian gaji terhadap mereka yang bekerja sebagai petugas administrasi di awal-awal pemerintahan, yaitu yang bertugas mengumpulkan zakat, sebagai guru dan sebagai hakim. Mereka menikmati struktur upah sebagai berikut: boleh menikah jika belum mempunyai pendamping, bisa mendapatkan rumah jika belum punya rumah, dan bisa mendapatkan pelayan jika tidak mempunyai. Mereka juga mendapatkan upah yang mencakup kebutuhan pakaian dan makanan termasuk untuk semua keluarganya.[81]

[81] Dr. Irfan Haq, *Prinsip Hubungan Kerja Dalam Islam,* Diakses

e. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.[82]

Pengertian Islam tentang lingkungan kerja islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dan realitas lain Yang Ghaib, yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah, yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realitas alam ini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main. Lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif serta bekerja sesuai dengan hukum-hukum yang berlaku, yang disebut sebagai hukum Allah (*sunnatullah*).[83]

---

pada jumat, 07 Oktober 2022 Pukul 14.50

[82] Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam Dalam Persepektif Sosio kultural*, Jakarta : Lantabora Press, 2005, hlm. 19-20

[83] Yusmin, Alim, MSc. Hidayatullah.com, 27 September 2022

Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumberdaya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemashlahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (*dzalim*) dan kerusakan (*fasad*).

Dalam Al-Qur'an: Surat Ibrahim : 13

وَقَالَ ٱلَّذِينَ كَفَرُوا۟ لِرُسُلِهِمْ لَنُخْرِجَنَّكُم مِّنْ أَرْضِنَآ أَوْ لَتَعُودُنَّ فِى مِلَّتِنَا ۖ
فَأَوْحَىٰٓ إِلَيْهِمْ رَبُّهُمْ لَنُهْلِكَنَّ ٱلظَّٰلِمِينَ ﴿١٣﴾

Artinya:

"Orang-orang kafir berkata kepada Rasul-rasul mereka: Kami sungguh-sungguh akan mengusir kamu dari negeri kami atau kamu kembali kepada agama kami. Maka Tuhan mewahyukan kepada mereka: Kami pasti akan membinasakan orangorang yang zalim itu".

Pengertian lain juga menyebutkan bahwa lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan

teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri. Pengertian lingkungan ada banyak sekali sehingga sulit disebutkan satu persatu, adapun salah satu yang termasuk dalam lingkungan perusahaan adalah perundang-undangan beserta peraturan lainnya, sistem birokrasi, dan sistem nilai masyarakat.

D. Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan

Definisi Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, di sertai penyusunan cara upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.[84]

Menurut Cummings, Strategi adalah mengetahui bisnis apa yang Anda usulkan untuk dilakukan. Definisi ini menel‹ankan bahwa strategi memerlukan pengetahuan tentang bisnis, niat untuk masa depan, dan orientasi terhadap tindakan. Definisi ini menekankan hubungan antara formulasi kepemimpinan dan strategi. Definisi ini menyoroti bahwa strategi memerlukan pemikiran tentang masa depan tetapi juga tindakan efektif mewujudkan konsepsi. Definisi

[84] Sedarmayanti, Manajemen Strategi, (Bandung: Refika Aditama, 2014), 2.

ini meski singkat tidak menyiratkan bahwa strategi tidak dapat memiliki banyak aspek yang dibahas di atas. Jelas bahwa definisi strategi bervariasi.[85]

1. Upaya Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan untuk tercapai suatu tujuan perusahaan dengan mampu mencapai target yang di harapkan perusahaan tersebut, beberapa hal untuk meningkatkan kinerja karyawan:[86]

1. Reward

Tidak ada seorang pekerja pun di seluruh dunia yang tidak suka bonus akan usaha yang telah dikerjakannya. Bonus merupakan hadiah dalam bentuk uang yang diberikan kepada pekerja setelah dia mencapai hasil melebihi target yang ditentukan secara terus menerus. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan performa dan kinerja seorang karyawan, maka pemberian bonus atau reward seperti ini jangan sampai dilupakan.

---

[85] Latip Dian P. *Manajemen Strategi* (Yogyakarta: UNY Press, 2018), 3.

[86] Puji Lastri T, "Strategi Peningkatan Kinerja karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di CV Multi Baja Medan", *Jurnal Public Reform UNDHAR MEDAN*, Vol.6, No.2, (2019), 7-9. Diakses pada rabu, 03 Agustus 2022 Pukul 20:15

2. Kedekatan secara profesional atau personal

Dalam hal ini bukan berarti kedekatan antara pekerja dan atasan yang berbeda jenis kelamin, melainkan kedekatan untuk menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan dalam satu perusahaan.Dengan terjalinnya rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang erat dalam satu perusahaan, maka secara otomatis hal tersebut dapat mendorong munculnya semangat untuk bekerja lebih baik dan giat.

Jika Anda sebagai atasan, maka tidak perlu canggung, malu atau gengsi untuk berbaur dengan para karyawan. Dengan cara kedekatan secara profesional atau kelompok atau juga secara personal, maka selain dapat membangun kinerja dan performa karyawan, Anda juga dapat mengetahui apa saja yang diinginkan, diharapkan dan segala uneg-uneg para pekerja selama ini.

3. Training

Tentu saja, agar lebih kredibel dan memiliki kualitas, maka pemberian training juga dapat dilakukan oleh suatu perusahaan. Selain itu, karyawan yang selama ini penat akan rutinitas pekerjaannya sehari-hari akan sedikit tersegarkan dengan training yang diikuti, serta mendapatkan informasi

dan pengalaman baru. Dengan pemberian training ini, maka diharapkan dapat dapat menumbuhkan sisi motivasi kerja dan keterampilan para karyawan yang nantinya dapat diaplikasikan saat dia kembali bekerja di perusahaan.

4. Pendidikan

Memang tidak semua perusahaan akan 'berbaik hati' untuk dapat men-sekolahkan karyawannya ke suatu tempat atau bahkan ke negara lain, akan tetapi jika pihak perusahaan mampu dan berkenan, maka mengirimkan karyawan-karyawan yang dianggap potensial untuk dapat menempuh pendidikan yang lebih tinggi dari pendidikan terakhir yang didapatnya adalah dirasa perlu.

Dipercaya atau tidak, kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki. Oleh karena itu, jika menginginkan kinerja baik dari para pekerja, maka faktor pendidikan juga harus diperhatikan.

5. Fasilitas dan prasarana

Fasilitis dan sarana prasarana yang dimiliki suatu perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Contohnya saja, jika ada perusahaan yang tidak mau mengeluarkan uang untuk menambah fasilitas, seperti

AC atau mesin cetak dan karyawan harus kepanasan atau pergi keluar jika ingin mencetak sesuatu, maka secara tidak langsung kinerja dan juga waktu yang produktif akan terbuang percuma.

6. Suasana kerja

Satu hal sepele lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah suasana kerja. Tentunya tidak akan ada yang bersedia untuk terus menghasilkan sesuatu yang hebat, jika kondisi dari suasana kerjanya tidak menyenangkan, tidak nyaman dan tidak kondusif.

Memang ada beberapa orang yang akan memutuskan untuk dapat bekerja di tempat seperti itu, namun dari sisi kinerja dan hasil yang didapat, tentunya akan berbeda jauh dengan tempat kerja yang sangat enak, nyaman, tenang dan kondusif.

Menurut Randall S S, Strategi meningkatkan kinerja sebagai berikut:[87]

1. Dorongan Positif (*Positif Reinforcement*)

Sistem dorongan yang positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan

PONOROGO

[87] Randall S Schuler And Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke 21*, (Jakarta: Erlangga, 1999), 64-70.

positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan inin berprinsip pada dua prinsip fundamental yaitu orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang yang menguntungkan bagu mereka dan memberikan penghargaan yang semestinya.

2. Program Disiplin Positif

Beberapa organisasi atau perusahaan untuk memperbaiki kinerja melalui penggunaan disiplin positif atau disiplin yang tidak menghukum program ini memberikan tanggung jawab prilaku karyawan ditangan karyawan itu sendiri. Bagaimanapun program ini memberitahu karyawan bahwa perusahaan peduli dan akan mempekerjakan selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

3. Program Bantuan Karyawan

Program bantuan karyawan menolong karyawan mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja dan kehadiran mereka di tempat kerja. Program yang diberikan seperti, dukungan manajemen, asuransi jaminan kerja, ketersdiaan pelayanan untuk bantuan dan refarensi, pelatihan kerja untuk meningkatkan

mutu kerja, dan sistem untuk memantau, menilai dan merevisi.

4. Manajemen Pribadi

Manajemen pribadi adalah suatu pendekatan yang relatif masih untuk mengatasi ketidaksesuaian kinerja. Hal ini mengajari orang bahwa mampu menjalankan kendali terhadap prilakunya sendiri. Meningkatkan roduktivitas kerja dalam menetapkan kinerja dengan spesifik serta kualitas tinggi.

5. Hukuman

Sebagian besar karyawan ingin menjalankan pekerjaannya sendiri dengan cara yang bisa diterima oleh organisasi dan rekan kerjanya, masalah absensi, kinerja dan pelanggaran terhadap peraturan semakin meningkat. Ketika diskusi informal atau pengarahan gagal menetralisir prilaku menyimpang disetiap prilaku informal. Sasaran hukuman adalah mengurangi frekuensi prilaku yang tidak diinginkan. Hukuman bisa meliputi konsekuensi material, pemotongan gaji, skorsing displiner tanpa gaji, penurunan jabatan atau akhirnya pemberhentian.

PONOROGO

2. Upaya Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Ekonomi Islam

Strategi yang dilakukan Nabi Muhammad SAW. Meliputi Perencanaan yang menarik sumber daya yang berkualitas.[88] Perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan Nabi Muhammad SAW. Mengacu pada al-Qur'an untuk menjadikan orang berlaku adil, Allah SWT. Memerintahkan berbuat adil dalam melaksanakan isi al-Qur'an yang menjelaskan segala aspek kehidupan manusia, serta berbuat ihsan (keutamaan). Adil berarti mewujudkan kesamaan dan keseimbangan diantara hak dan kewajiban mereka. Hak asasi mereka tidaklah boleh dikurangi disebabkan adanya kewajiban atas mereka. Kezaliman lawan dari keadilan dan wajib dijauhi. Hak setiap orang harus diberikan sebagaimana mestinya. Kebahagiaan barulah dirasakan oleh manusia bilamana hak-hak mereka dijamin dalam masyarakat, hak setiap orang dihargai, dan golongan yang kuat mengayomi yang lemah. Penyimpangan dari keadilan penyimpangan dari Allah SWT.

Allah SWT. Menetapkan keadilan sebagai dasar umum bagi kehidupan masyarakat bagi setiap bangsa dan

---

[88] Veithzal Rivai, Dkk. *Islamic Business and Eonomic Ethics,* Cet,Ke-1 (Jakarta: Bumi Aksara,2012), 301.

masa, untuk setiap ummat pada segala zaman. Keadilan merupakan tujuan dan merupakan pengutusan Rasul- rasul ke dunia dantujuan dari syariat dan hukum yang diturunkan bersama mereka. Seperti dalam firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Hadid ayat: 25

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِٱلْبَيِّنَٰتِ وَأَنزَلْنَا مَعَهُمُ ٱلْكِتَٰبَ
وَٱلْمِيزَانَ لِيَقُومَ ٱلنَّاسُ بِٱلْقِسْطِ ۖ وَأَنزَلْنَا ٱلْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ
شَدِيدٌ وَمَنَٰفِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ ٱللَّهُ مَن يَنصُرُهُۥ وَرُسُلَهُۥ بِٱلْغَيْبِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ
قَوِىٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

artinya:

"Sesungguhnya kami telah mengutus Rasul-rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama mereka Al-kitab dari neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai mamfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)-Nya dan rasul-

PONOROGO

rasulnya padahal Allah tidak melihatnya. Sesungguhnya Allah maha kuat lagi maha perkasa".[89]

Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melakukan pekerjaan. Tujuan dari kajian ini adalah agar tenaga kerja dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, pengetahuan maupun dalam tingkah laku. Fokus dari pelatihan yaitu pada pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan lebih diarahkan untuk yang sifatnya jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas-tugas mendatang. Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk pembentukan karakter yang Islami dengan mengacu pada *shidiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh*, sedangkan yang menjadi tujuan dalam pelatihan konvensional hanyalah keterampilan pekerja.

Islam sangat mendorong untuk melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap para tenaga kerjanya dengan

PONOROGO

[89] Departemen Agama RI, *AL-Qur'an* dan Terjemahanya (Semarang: Karya Utama, 2008),541.

tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggungjawab pekerjaannya.[90]

IAIN
PONOROGO

[90] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Temporer*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 117

BAB III

KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MAWADDAH MEDIKA MOJOKERTO

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil Perusahaan Rumah Sakit Mawaddah Medika

RS Mawaddah Medika merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan. RS Mawaddah Medika didirikan pada tahun 2009 berlokasi di Jalan Raya Ngijingan Desa Purwojati Kec. Ngoro Kab. Mojokerto. Berdirinya RS Mawaddah Medika berawal dari praktek pribadi dr. Sihwati Wilujeng M.Kes. pada tahun 1995 hingga 2004. Karena mendapatkan kepercayaan masyarakat sekitar dengan jumlah kunjungan yang cukup tinggi, maka pada tahun 2004 didirikanlah Rumah Sakit Bersalin dan Balai Pengobatan (RB/BP) Mawaddah. Dari aspek sosial ekonomi, wilayah yang dilayani oleh RB/BP Mawaddah termasuk memiliki tingkat sosial ekonomi yang cukup, mengingat di kawasan Mojokerto Timur mempunyai aktivitas ekonomi yang sangat tinggi yakni dengan adanya kawasan industri di daerah Ngoro Industri Persada dan berkembang ke daerah sekitarnya, yang menjadikan wilayah

PONOROGO

ini sebagai pusat pertumbuhan untuk daerah sekitarnya terutama sektor perindustrian dan perdagangan.

RB/BP Mawaddah memiliki jenis pelayanan rawat jalan, kamar bersalin dan One Day Care. RB/BP Mawaddah telah melayani lebih dari 39.000 pasien pertahun dengan rata-rata 100 pasien per-hari. Dengan adanya kesadaran pola pikir masyarakat terhadap kebutuhan pelayanan kesehatan, maka diperlukan pengembangan sarana pelayanan kesehatan dari Rumah Bersalin dan Balai Pengobatan menjadi sebuah Rumah Sakit.

Akhirnya pada pertengahan Agustus 2009, tepatnya pada tanggal 17 Agustus 2009, di atas lahan seluas + 10.000 m2 diresmikanlah RS Mawaddah Medika berlokasi di Desa Purwojati Kecamatan Ngoro Kabupaten Mojokerto. Dimana saat itu baru ada sebuah rumah sakit swasta di wilayah Kecamatan Ngoro di sisi sebelah timur.

Penyebaran pasien yang selama ini dilayani di RS Mawaddah Medika tidak hanya berasal dari wilayah kecamatan Ngoro, tapi juga berasal dari daerah lain di sekitarnya antara lain Pungging, Mojosari, Krembung, Gempol, Trawas, Pacet hingga Krian. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan dan kebutuhan pasien terhadap pelayanan kesehatan sangat tinggi. Dan didukung pula

dengan lokasi RS Mawaddah Medika yang strategis, berada di persimpangan wilayah timur Mojokerto, wilayah Sidoarjo dan Pasuruan, dengan akses jalan yang sangat baik dari ketiga wilayah tersebut.

Bertekad untuk selalu mengembangkan diri dan meningkatkan mutu pelayanan menjadi rumah sakit rujukan yang dipercaya masyarakat. RS Mawaddah Medika sudah terstandarisasi secara nasional dengan statusnya sebagai rumah sakit yang Terakreditasi oleh KARS (Komite Akreditasi RS) Tahun 2012, 2016 dan 2019.[91]

2. Visi dan Misi Rumah Sakit Mawaddah Medika

a. Visi Rumah Sakit Mawaddah Medika

Menjadi Rumah Sakit pilihan utama masyarakat dengan Ridho Allah.

b. Misi Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) Melayani semua lapisan masyarakat tanpa membedakan suku, ras, agama dan golongan.

2) Menjadikan semua bentuk pelayanan sebagai suatu ibadah.

3) Memberikan pelayanan dengan mengutamakan mutu, keselamatan pasien dan kepuasan pelanggan.

---

[91] Dr. Sihwati Wilujeng, "Profil Rumah Sakit Mawaddah Medika" Rabu, 03 Agustus 2022 Pukul 14.30

4) Melaksanakan fungsi pendidikan, pelatihan dan penelitian secara menyeluruh dan berkelanjutan untuk peningkatan profesionalitas SDM.

5) Menciptakan rumah sakit yang aman, nyaman, asri dan ramah lingkungan.

c. Tujuan Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) Menjadi rumah sakit yang mengutamakan mutu, keselamatan pasien dan kepuasan pelanggan.
2) Melaksanakan fungsi pelayanan, pendidikan, pelatihan dan penelitian.
3) Menciptakan rumah sakit yang Islami, aman, nyaman, asri dan ramah lingkungan.
4) Mencapai kesejahteraan bagi semua unsur organisasi.

d. Nilai Rumah Sakit Mawaddah Medika

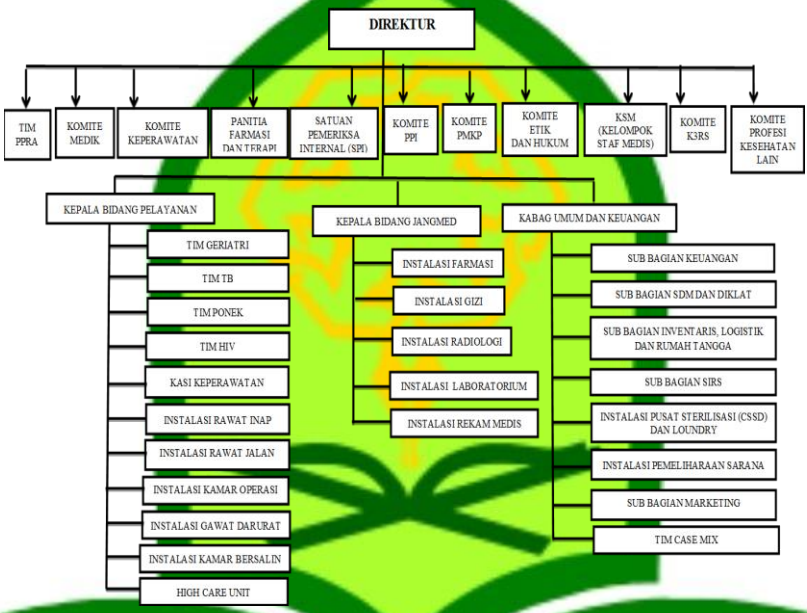
1) Kejujuran
2) Profesional
3) Ikhlas
4) Kekeluargaan

e. Motto dan Falsafah Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) Motto : Layananku Ibadahku

2) Falsafah : Ikhlas dalam melayani

3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Mawaddah Medika



Gambar 3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Mawaddah Medika

Organisasi Rumah Sakit Mawaddah Medika PT. Wilujeng Sejahtera

Direktur : dr. Sihwati Wilujeng, M. Kes

Tim PPRA : dr. Dian Widji, Sp. PK

Komite Mendik : Alvia Nur Laily, S. Kep. Ners

Komite Keperawatan : dr. Riza Darmayanti

Komite PPI : dr. Siti Khomsiyah

Komite PMKP : dr. Aningsih

Komite Etik dan Hukum : Heny Tri Wijayanti, S. Kep.

Komite K3RS : Feni Nur Laili, S.KM

Kepala Bidang Pelayanan : dr. Esa

Kepala Bidang Medis : dr. Erfan Budi Prasetyo

Kepala Umum dan Keuangan : dr. Anifah

4. Diskripsi Pekerjaan

Diskripsi pekerjaanmerupakan representasi sederhana mengenai tugas yang harus dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rumah Sakit Mawaddah Medika membagi tugas kepada karyawan dengan tingkat struktur organinasi yang ada sebagai berikut:

a. Direktur

Direktur (dalam bentuk jamak disebut direksi atau dewan direksi; kadang disebut juga jajaran direksi atau dewan/jajaran direktur) adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin suatu lembaga

perusahaan, pemerintah, swasta, atau lembaga pendidikan Politeknik. Kepemimpinan lembaga perusahaan yang kemudian disebut instansi Perseroan Terbatas (PT), dipimpin oleh Direktur (non-pendidikan) . Kepemimpinan lembaga pendidikan politeknik yang kemudian disebut Institusi Pendidikan politeknik, dipimpin oleh Direktur (pendidikan).[92]

b. Tim PPRA

Program Pengendalian Resistensi Antimikroba (**PPRA**) adalah aktivitas yang ditujukan untuk mencegah dan/atau menurunkan adanya kejadian mikroba resisten. Yang dimaksud dengan resistensi antimikroba adalah kemampuan mikroba untuk bertahan hidup terhadap efek antimikroba sehingga tidak efektif dalam penggunaan klinis.[93]

c. Komite Mendik

Komite medik adalah perangkat rumah sakit untuk menerapkan tata kelola klinis (clinical governance) agar

---

[92] Renata, Alfi. "Adakah jabatan Dewan Direksi". *HukumOnline.Com*. (17 February 2010). Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 18:42

[93] Super User, "Program Pengendalian Resistensi Antimikroba (PPRA)", Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 18:47 http://www.rsauesnawan.com/index.php/berita-dan-informasi/berita-terkini/197-program-pengendalian-resistensi-antimikroba-ppra

staf medis dirumah sakit terjaga profesionalismenya melalui mekanisme kredensial, penjagaan mutu profesi medis, dan pemeliharaan etika dan disiplin profesi medis.[94]

d. Komite Keperawatan

Komite Keperawatan adalah wadah non-struktural rumah sakit yang mempunyai fungsi utama mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme tenaga keperawatan melalui mekanisme kredensial, penjagaan mutu profesi, dan pemeliharaan etika dan disiplin profesi.[95]

e. Komite PPI

Pencegahan dan pengendalian infeksi dirumah sakit dan fasilitas pelayanan kesehatan merupakan suatu upaya kegiatan untuk meminimalkan atau mencegah terjadinya infeksi pada pasien, petugas, pengunjung dan masyarakat sekitar rumah sakit.[96]

---

[94] Kemhan, " Komite Mendik ",Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 18:52 https://www.kemhan.go.id/itjen/wp-content/uploads/2017/03/bn259-2011.pdf

[95] Kemenkes, " Komite Keperawatan" Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:00 http://bprs.kemkes.go.id/v1/uploads/pdffiles/peraturan/27_PMK_No._49_ttg_Komite_Keperawatan_RS.pdf

[96] Rsud kertosono, " Komite PPI " Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:04 https://rsudkertosono.nganjukkab.go.id/web2/komiteppi#:~:text=Komite

f. Komite PMKP

Program peningkatan mutu dan keselamatan pasien di rumah sakit diadakan agar peningkatan mutu dan keselamatan pasien terbentuk menjadi budaya organisasi dan memberikan dampak pada setiap aspek kegiatan klinik dan manajemen yang berjalan di rumah sakit sehingga rumah sakit dalam menjalankan fungsi pelayanan memenuhi tata kelola klinik dan tata kelola organisasi yang baik.[97]

g. Komite Etik dan Hukum

Komite Etik dan Hukum Rumah Sakit yang selanjutnya disebut Komite Etik dan Hukum adalah unsur organisasi nonstruktural yang membantu kepala atau direktur rumah sakit untuk penerapan etika rumah sakit dan hukum perumahsakitan.[98]

h. Komite K3RS

%20Pencegahan%20dan%20Pengendalian%20Infeksi%20yang%20selanjutnya%20disingkat%20PPI%20adalah masyarakat%20sekitar%20fasilitas%20pelayanan%20kesehatan.

[97] RSAMP, " Komite PMKP", Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:18 https://rsamp.kukarkab.go.id/profil.php?m=Komite_Peningkatan_Mutu_dan_Keselamatan_Pasien

[98] Galih, " Komite Etik dan Hukum" Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:24 https://galihendradita.wordpress.com/2018/12/24/komite-etik-dan-hukum-rumah-sakit/

Komite K3RS adalah Merumuskan kebijakan, peraturan, pedoman, petunjuk pelaksanaan dan prosedure yang berkaitan dengan bidang keselamatan dan kesehatan kerja rumah sakit. Membuat program keselamatan dan kesehatan kerja rumah sakit.[99]

i. Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan

Bidang Pelayanan Kesehatan melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas Kesehatan di bidang pelayanan kesehatan dasar, tradisional dan rujukan, kesehatan keluarga, peningkatan mutu dan perijinan kesehatan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Rumah Sakit.[100]

j. Kepala Bidang Pelayanan Medik

Kepala Bidang Pelayanan Medik mempunyai tugas pokok membantu Direktur Pelayanan yang meliputi pengkoordinasian kegiatan pelayanan medik, perencanaan kebutuhan pelayanan medik, pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas kegiatan pelayanan medik, dan

---

[99] RSUD, Malang Kota, " Komite K3RS" Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:28 https://rsud.malangkota.go.id/komite-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-rumah-sakit-k3rs/

[100] Diknes," Bidang Pelayanan Kesehatan " Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:30 https://dinkes.temanggungkab.go.id/home/halaman/100/bidang-pelayanan-kesehatan

pengembangan mutu pelayanan medik, serta pelaksanaan tugas lain.[101]

k. Kepala Umum dan Keuangan

Keuangan rumah sakit adalah sistem keuangan yang mengakumulasi, mengkomunikasikan, dan menginterpretasi data ekonomi historis dan perkiraan yang berguna untuk memastikan posisi keuangan dan hasil operasional rumah sakit.[102]

5. Layanan 24 JAM Rumah Sakit Mawaddah Medika

Layanan 24 Jam merupakan salah satu unit terdepan dari bagian pelayanan rumah sakit yang memberikan pelayanan pada pasien gawat darurat/emergency dan false emergency bekerja sama dengan unit terkait lainnya. Rumah Sakit Mawaddah Medika Memiliki Layanan terdepan 24 Jam sebagai berikut:

a. Instalasi Gawat Darurat (IGD)

---

[101] RSUD Swg, " Bidang Pelayanan Medik " Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:35 https://rsudswg.palopokota.go.id/blog/page/managemen-dan direksi#:

[102] RSU Sidoono, " Umum dan Keuangan Rumah Sakit " Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:39 https://www.rusdionoconsulting.com/mengenal-akuntansi-rumah-sakit-dari-transaksi-hingga-siklus-akuntansi/

Sesuai dengan fungsinya, IGD RS Mawaddah Medika dipersiapkan secara khusus untuk menangani kebutuhan pasien darurat. Ditangani oleh tenaga dokter dan paramedic yang dapat diandalkan, dengan pelayanan dokter non-stop selamat 24 jam. IGD RS Mawaddah Medika telah menjadi Trauma Center dan bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan, Jasa Raharja dan BPJS Kesehatan.

b. Kamar Operasi

Ruangan khusus memberikan pelayanan berkualitas kepada pasien saat sebelum, selama, dan sesaat sesudah dilakukan tindakan pembedahan. Rumah Sakit Mawaddah Memiliki Kamar Operasi.

c. PONEK

Pelayanan Obstetri Neonatal Emergency Komprehensif (PONEK) adalah upaya pelayanan komprehensif di Rumah Sakit untuk menanggulangi kasus kegawatdaruratan obstetric dan neonatal yang kegiatannya disamping mampu melaksanakan seluruh Pelayanan Obstetri Neonatal Emergency Dasar (PONED) juga harus mampu memberikan transfuse darah dan bedah Caesar serta perawatan neonatal secara intensif, dimana kegiatan ini sangat penting dilaksanakan mengingat Angka Kematian

Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB) masih yang tinggi.

d. NICU

NICU (Neonatal Intensive Care Unit) dan PICU (Pediatric Intensive Care Unit) adalah ruang perawatan intensif untuk bayi (sampai usia 28 hari) dan anak-anak yang memerlukan pengobatan dan perawatan khusus, guna mencegah dan mengobati terjadinya kegagalan organ-organ vital.

e. Instalasi Farmasi

Instalasi farmasi RS Mawaddah Medika menyediakan obat-obatan yang sangat lengkap. Mulai dari obat-obatan generik, keperluan kesehatan sehari-hari hingga ke resep dokter untuk memenuhi kebutuhan pasien.

f. Laboratorium

Merupakan sarana pelayanan kesehatan yang melaksanakan pengukuran, penetapan dan pengujian untuk penentuan jenis penyakit, penyebab penyakit, dan kondisi kesehatan.

g. Radiologi

Salah satu sarana penunjang medis yang memberikan layanan pemeriksaan rontgen dengan hasil pemeriksaan berupa foto/gambar/imaging yang dapat

membantu dokter dalam merawat pasien dan menentukan diagnose pasien.

h. Intensive Care Unit (ICU)

Fasilitas untuk merawat pasien yang dalam keadaan sakit berat, sesudah operasi berat atau bukan karena operasi berat yang memerlukan pemantauan secara intensif dan tindakan segera.

6. Layanan Rutin Rumah Sakit Mawaddah Medika

Layanan tersebut yang digunakan pelanggan Rumah Sakit Mawaddah Medika dalam menangani pasien membutuhkan dengan kondisi yang lebih baik. Dengan melakukan pengobatan secara berkala.

a. Rawat Inap

proses perangkapan pasien oleh tenaga kesehatan profesional akibat penyakit tertentu, di mana pasien diinapkan di suatu ruangan di rumah sakit . Ruang rawat inap adalah ruang tempat pasien dirawat. Ruangan ini dulunya sering hanya berupa bangsal yang dihuni oleh banyak orang sekaligus. Saat ini, ruang rawat inap di banyak rumah sakit sudah sangat mirip dengan kamar-kamar hotel. Pasien yang berobat jalan di Unit Rawat Jalan, akan mendapatkan surat rawat dari dokter yang merawatnya, bila

pasien tersebut memerlukan perawatan di dalam rumah sakit, atau menginap di rumah sakit.

b. Poli Spesialis

Memberi pelayanan kepada pasien untuk konsultasi dan/atau pemeriksaan fisik oleh dokter spesialis dan pemeriksaan/tindakan medis tertentu oleh dokter spesialis.

c. Poli Umum

Merupakan salah satu dari jenis layanan di Puskesmas yang memberikan pelayanan kedokteran berupa pemeriksaan kesehatan, pengobatan dan penyuluhan kepada pasien atau masyarakat, serta meningkatkan pengetahuan dan kesadaran masyarakat dalam bidang kesehatan.

d. General Medical Check-Up

Medical check up adalah serangkaian uji kesehatan rutin yang dilakukan di rumah sakit untuk memeriksa kesehatan tubuh secara keseluruhan dan mengantisipasi risiko penyakit.

e. Unit Drive Thru untuk pemeriksaan Laboratorium COVID-19

Diagnostik Coronavirus Disease (COVID- 19) dengan Pemeriksaan Laboratorium Mikrobiologi Klinik yang direkomendasikan dan menjadi gold standar ialah Pemeriksaan PCR (Polymerase Chain Reaction).

f. USG 4D

USG 4D adalah salah satu jenis USG, yang merupakan pengembangan dari pemeriksaan USG 2D dan 3D. USG 4D memiliki manfaat yang sama dengan USG 2D dan 3D, yaitu memeriksa kondisi dan perkembangan janin dalam kandungan.

g. Echocardiografi

Metode pemeriksaan dengan menggunakan gelombang suara berfrekuensi tinggi untuk menangkap gambar struktur organ jantung. Ekokardiografi biasanya dibantu oleh teknologi Doppler di mana teknologi ini dapat membantu mengukur kecepatan dan arah aliran darah.

7. Layanan Rawat Jalan Rumah Sakit Mawaddah Medika

Rawat Jalan merupakan pelayanan medis kepada pasien untuk tujuan observasi diagnosis, pengobatan, rehabilitasi, dan pelayanan kesehatan lainnya tanpa mengharuskan pasien tersebut dirawat inap.

a. Poli Kandungan & Kebidanan

Poliklinik yang bertujuan untuk membantu pasien dengan kasus yang berhubungan dengan kehamilan dan penyakit kandungan serta didukung beberapa dokter spesialis kebidanan dan penyakit kandungan.

Dokter Kandungan Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) dr. Fauzan Djunaidi, Sp. OG

Senin dan Rabu Pukul 09.30 – 12.00

Kamis Pukul 08.00 – 10.00 dan 18.00 – 21.00

Jum'at Pukul 08.00 – 10.00 dan 15.00 – 18.00

Sabtu Pukul 15.00 – 18.00

2) dr. Mira Kusuma Wardhani, Sp. OG

Selasa dan Rabu Pukul 15.00 – 18.00

b. Poli Penyakit Dalam

Poliklinik Penyakit Dalam berfokus pada penanganan berbagai macam penyakit yang berkaitan dengan masalah kesehatan pada organ tubuh bagian dalam yang diderita. Poliklinik ini biasanya hanya menangani pasien orang dewasa hingga lansia namun tidak dapat melakukan proses pembedahan untuk mengobati penyakit yang dialami.

Dokter Penyakit Dalam Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) dr. Abdur Rokhim, Sp. PD

Senin, Rabu dan Sabtu Pukul 18.00 – 20.00

2) dr. Endah Tatyana, Sp. PD

Selasa, Kamis dan Jumat Pukul 15.30 – 17.30

3) dr. Angga Maulidha, Sp. PD

Senin – Sabtu Pukul 08.00 – 11.00

c. Poli Bedah Umum

Poli Bedah Umum melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan dalam proses pembedahan umum ditangani oleh DOKTER SPESIALIS BEDAH UMUM yang sudah berpengalaman di bidangnya. Pelayanan yang ditangani di Poli Bedah Umum adalah : 1.Operasi Kecil. 2.Operasi Hernia, Usus Buntu, Haemoroid (Wasir).

Dokter Bedah Umum Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) dr. Sudjatmoko, Sp. B

Senin – Rabu Pukul 19.00 – 21.00

Jum'at Pukul 09.00 – 11.00

2) dr. Yohni Wahyu Firnansyah, Sp. B

Senin dan Selasa Pukul 08.00 – 10.00

Kamis – Sabtu Pukul 15.00 – 17.00

d. Poli Bedah Orthopedi/Tulang

Bedah Ortopedi adalah tindakan pembedahan yang dilakukan oleh ahli ortopedi yang berpengalaman atau dokter bedah tulang untuk merawat masalah muskuloskeletal yang mempengaruhi tulang, sendi, otot, tendon, dan ligamen yang disebabkan oleh kecelakaan, trauma, cedera, atau kondisi kronis lainnya.

Dokter Bedah Orthopedi Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) dr. Arif Prakoso, Sp. OT

Senin dan Kamis Pukul 13.15 – 15.15

e. Poli Anak

Layanan pemeriksaan dan pengobatan terhadap bayi dan anak sakit langsung oleh Dokter Spesialis Anak yang berkompeten di bidangnya. Pemeriksaan di Poli Spesialis Anak meliputi : Pemeriksaan Kesehatan Anak, Pemeriksaan Tumbuh Kembang Anak, dan Imunisasi.

Dokter Anak Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) dr. Andhika Yudha, Sp. A

Senin – Jum'ar Pukul 16.00 – 18.00

Sabtu Pukul 13.00 – 15.00

2) dr. Sony Tri Appendicky Kamil, Sp. A

Senin, Rabu dan Jum'at Pukul 12.30 – 14.30

f. Poli Saraf

Saraf adalah cabang dari ilmu kedokteran yang menangani kelainan pada sistem saraf. Dokter yang mengkhususkan dirinya pada bidang neurologi disebut neurolog dan memiliki kemampuan untuk mendiagnosis, merawat, dan memanejemen pasien dan kelainan saraf.

Dokter Saraf Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) dr. Aziz Abdullah, Sp. S

Selasa, Kamis dan Jumat Pukul 17.00 – 19.00

2) dr. Soekrisno Adi, Sp. S

Senin dan Rabu Pukul 14.00 – 16.00

Sabtu Pukul 12.00 – 14.00

g. Poli THT

Poliklinik THT adalah layanan diagnosa dan terapi berbagai gangguan dan penyakit organ-organ telinga, hidung, dan tenggorokan.

Dokter THT Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) dr. M. Noer Shoffi, Sp. THT. KL

Senin, Rabu dan Jum'at Pukul 19.30 – 21.30

h. Poli Mata

Merupakan suatu instalasi yang memberikan pelayanan mata secara menyeluruh kepada masyarakat secara nyaman dan terpercaya, yang meliputi aspek preventif, kuratif, promotif dan rehabilitatif bedah maupun non bedah dengan harapan dapat menurunkan angka kebutaan di Indonesia. kebutuhan masyarakat.

Dokter Mata Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) dr. Fadjar Halomoan, Sp. M

Senin, Selasa dan Kamis Pukul 14.30 – 16.30

Jum'at Pukul 16.30 – 18.30

i. Poli Paru

Melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan Kesehatan Paru paru yang di tangani oleh DOKTER SPESIALIS PARU yang sudah berpengalaman. Pelayanan yang ditangani di Poli PARU adalah : Pengobatan TBC PARU

Dokter Paru Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) dr. Sri Rejeki Andayani, Sp. P

Selasa, Kamis dan Jum'at Pukul 08.30 – 10.30

Rabu Pukul 10.30 – 12.30

j. Poli Gigi

Merupakan salah satu dari jenis layanan di puskesmas yang memberikan pelayanan kesehatan gigi dan mulut berupa pemeriksaan kesehatan gigi dan mulut, pengobatan dan pemberian tindakan medis dasar kesehatan gigi dan mulut seperti penambalan gigi, pencabutan gigi dan pembersihan karang gigi, juga melayani tindakan medis spesialistik tingkat pertama seperti perawatan saluran akar pada gigi anterior atau gigi satu saluran akar. Selain itu juga memberikan penyuluhan dan edukasi mengenai pentingnya menjaga kesehatan gigi dan mulut sebagai bagian dari menjaga kesehatan pribadi, serta meningkatkan pengetahuan

dan kesadaran masyarakat dalam bidang kesehatan gigi dan mulut.

Dokter Paru Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) drg. Erni Indrawati, Sp. PM

Selasa, Kamis dan Jum'at Pukul 07.00 – 07.45

2) drg. Titimmatul Khusnah

Senin, Rabu dan Sabtu Pukul 17.00 – 19.00

k. Poli Jantung

Poliklinik secara khusus menangani hal-hal yang berkaitan dengan jantung dan pembuluh darah, atau kardiovaskuler, Orang biasanya datang ke poliklinik jantung karena berkaitan dengan pencegahan, diagnosis, dan pengobatan berbagai penyakit kardiovaskular.

Dokter Jantung Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) dr. Irien Eko Hermawati, Sp. JP

Senin, Rabu dan Jum'at Pukul 15.00 – 18.00

Sabtu Pukul 07.00 – 08.00

l. Poli Umum

Poli umum merupakan salah satu dari jenis layanan di Puskesmas yang memberikan pelayanan kedokteran berupa pemeriksaan kesehatan, pengobatan dan penyuluhan kepada pasien atau masyarakat, serta meningkatkan

pengetahuan dan kesadaran masyarakat dalam bidang kesehatan.

Dokter Umum Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) dr. Aden Nur Iman
2) dr. Aningsih
3) dr. Bambang Dwi Cahyo
4) dr. Esa Putri
5) dr. Gigant
6) dr. Siti Khomsiyah
7) dr. Riza Darmayanti
8) dr. Umi Farihatul Mawaddah

Senin – Sabtu Pukul 07.00 - 21.00

m. Poli Rehabilitas Medik

Rehabilitasi medik adalah terapi yang dilakukan guna mengembalikan fungsi tubuh yang mengalami masalah, misalnya saraf terjepit, cedera, patah tulang, dan kelumpuhan akibat stroke. Rehabilitasi medik juga biasanya diperlukan setelah pasien menjalani operasi tertentu.

Dokter Rehabilitas Medik Rumah Sakit Mawaddah Medika

1) dr. Kurnia Imanawanto, Sp. KFR., M.Ked.Klin

Senin, Selasa, dan Kamis pukul 15.15 - 17.00

B. Data Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika

Rumah Sakit Mawaddah Medika dengan berkembang suatu zaman atau semakin maju dunia, penting dalam meningkatkan kualitas perusahaan atau organisasi saat ini. Rumah Sakit Mawaddah melakukan langkah demi langkah untuk mencapai suatu tujuan yang baik dalam perusahaan maupun individu perseorangan.

Rumah Sakit Mawaddah Medika telah mencapai suatu titik dimana Rumah Sakit Mawaddah Medika tumbuh dan berkembang yang mana perusahaan dapat menjadi Rumah Sakit swasta dengan nilai terbaik untuk wiliyah Mojokerto. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut Rumah Sakit Mawaddah Medika membutuhkan banyaknya sumber daya manusia untuk bisa mencapai target yang diingikan suatu perusahaan.

Kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Rumah Sakit Mawaddah bekerja secara islami karena mayoritas pekerja yang ada di Rumah Sakit adalah seorang muslim dan untuk dokter yang ada di Rumah Sakit Mawaddah baik spesialis maupun umum semua

beragama muslim. Untuk amanah yang diberikan Rumah Sakit Mawaddah Medika baik para dokter maupun asisten dokter dan semua karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Mawaddah Medika memiliki amanah dan tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua karyawan seperti hal tersebut, ada beberapa karyawan yang kurang memperhatikan amanah dan tanggung jawab yang diberikan hal tersebut membuat kinerja karyawan yang kurang tepat waktu dalam bekerja.

Wawancara dengan Ibu Farida sebagai tim pengawas Rumah Sakit Mawaddah Medika.[103] " Karyawan yang kurang disiplin dalam waktu, biasanya ada alasan yang mungkin bisa diterima dan ada juga yang tidak bisa diterima. Karena waktu kerja yang tidak tepat kurangnya atau tidak maksimalnya nilai kerja yang dikerjakan seorang baik atasan maupun bawahan. Terkadang pekerjaan tersebut tidak selesai pada waktunya, keterlambatan karyawan yang tidak sesuai dengan aturan yang ada akan mendapatkan sebuah hukumuan seperti pemotongan gaji dengan kata terlambat tanpa sebuah alasan. Disiplin dalam berpakaian kepatuhan karyawan dalam peraturan rumah sakit akan

[103] Farida, *Wawancara*, Selasa 20 Agustus 2022 Pukul 20:21

menjadi suatu nilai yang dihadirkan untuk bisa memberikan nilai kinerja yang baik dan produktif dalam bekerja. Karena saya sebagai pengawas tidak hanya mengawasi kinerja karyawan saja akan tetapi tetap berkonstribusi untuk membantu tim dalam menyelamatkan pasien. Dan tetap mengontrol kinerja yang perlu diperhatikan dan diperbaikan."

Wawancara Fenny (Farmasi IGD dan Rawat Jalan)[104] "Kinerja karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika sangatlah berat, karena setiap pasien yang ditangani lebih dari jumlah yang ada karena pasien rawat inap obat untuk setiap hari 3 kali resep keluar Pagi, Sore dan Malam akan tetapi tenaga yang dipekerjakan tidak banyak sehingga butuh waktu yang banyak dan tidak hanya 3 menit dalam menyelesaikan 1 resep perlu memakan waktu yang cukup lama. Apalagi untuk pasien khusus anak – anak sangatlah lama karena ada resep racikan yang mungkin racikan tersebut tidak hanya 1 atau 2 saja terkadang banyak. Sehingga banyaknya penghambatan yang belum selesai secara maksimal. Untuk tugas setiap hari Apoteker juga harus meluangkan waktu ke Rawat inap untuk mengisikan status pasien rawat inap sehingga waktu yang dibagi – bagi

[104] Fenny, *Wawancara*, Kamis 21 Agustus 2022 Pukul 14:31

terkadang tidak mampu menyelesaikan sebuah masalah dalam hari tersebut."

Wawancara Pasien BPJS atas nama Ibu Sunarse[105]" Saya sebagai pelanggan di Rumah Sakit Mawaddah Medika melihat kinerja yang ada saya merasa nyaman pelayanan ramah, dan dokter maupun perawatnya baik. Tetapi saya akan melakukan pengambilan obat cukup sangat lama sehingga ada beberapa pasien yang periksanya setelah saya sudah mendapatkan obat. Padahal saya periksa bersama suami saya dan nomor antrian hanya jarak 1 saja akan tetapi obat yang keluar punya saya dulu baru punya suami saya dan itu jaraknya seperti tidak sesuai karena harus menunggu sekitar 15 pasien dan itu tidak hanya dari poli penyakit dalam. Apalagi waktu yang digunakan sangat tidak efesien sehingga banyak pasien yang sudah menunggu dengan lama alasannya saya kurang tau karena menurut pengakuan kasir menunggu transfer obat dari asisten dokter, atau dari farmasi yang belum mengirimkan. Perlu adanya penambahan karyawan supaya kinerja dalam menangani pasien bisa lebih maksimal."

PONOROGO

[105] Sunarse, *Wawancara*, Senin 29 Agustus 2022 Pukul 18.00

Tabel 3. Kunjungan Pasien Rumah Sakit Mawaddah Medika Agustus 2022[106]

TGL	IGD	RAWAT JALAN	RAWAT INAP	PASIEN GUGUR	TOTAL PASIEN
1/8/22	52	228	47	23	350
2/8/22	53	190	47	31	323
3/8/22	43	175	52	27	297
4/8/22	40	139	45	30	254
5/8/22	35	118	78	18	249
6/8/22	41	115	60	16	232
7/8/22	50	0	34	2	84
8/8/22	49	173	63	25	310
9/8/22	39	171	70	26	306
10/8/22	45	158	63	33	299
11/8/22	43	169	57	23	292
12/8/22	38	192	45	26	281
13/8/22	29	74	48	26	177
14/8/22	27	0	67	4	98
15/8/22	37	154	80	25	296
16/8/22	26	188	56	25	295
17/8/22	40	0	57	3	97
18/8/22	27	153	64	25	269
19/8/22	50	178	78	14	320
20/8/22	59	125	59	29	272
21/8/22	26	0	66	6	98
22/8/22	56	217	75	34	384
23/8/22	44	188	65	29	326
24/8/22	57	189	53	16	315
25/8/22	51	145	62	28	286

[106] Data Electronik, " Laporan Kunjungan Pasien Bulan Agustus 2022 " Diakses pada Jum'at 2 September 2022 Pukul 21:00

26/8/22	**45**	**160**	**88**	**34**	**327**
27/8/22	**37**	**85**	**59**	**23**	**204**
28/8/22	**25**	**0**	**45**	**0**	**69**
29/8/22	**45**	**175**	**80**	**34**	**334**
30/8/22	**37**	**161**	**58**	**21**	**227**
31/8/22	**29**	**120**	**54**	**29**	**232**
Total	**1277**	**4140**	**1875**	**685**	**7903**

Dalam jumlah kunjungan pasien yang dilayani oleh dokter dan perawat sekitar 7.218 telah mencapai sebuah target pelayanan yang cukup baik. Akan tetapi Rumah Sakit Mawaddah Medika memiliki harapan besar tahun ini untuk bisa mencapai target yang lebih banyak pasien yang di Rawat semua butuh proses dalam pengembangan Rumah Sakit Mawaddah Medika. Pasien yang tertinggi dalam pelayanan yaitu pasien rawat jalan karena setiap hari bisa mencapai 200 pasien terkecuali hari minggu atau tanggal merah karena dokter spesialis akan libur dan untuk pengendalian 24 Jam akan pada Instalasi Gawat Darurat yang mana dokter yang bertugas adalah dokter umum.

Observasi lapangan yang penelitian lakukan melihat waktu pendaftaran pasien yang ada ada tiga cara untuk mendaftar berobat rawat jalan di Rumah Sakit Mawaddah Medika yang pertama melalui website Rumah Sakit Mawaddah Medika pendaftaran ini dilakukan sehari

sebelum waktu pemeriksaan, kedua memalui whatapps aplikasi dengan mendaftarkan diri maka petugas pelayanan rekam medik akan mendaftarkan pasien tersebut untuk pemeriksaan, dan yang terakhir dengan mengunjungi pelayanan Rumah Sakit Mawaddah Medika maka staff yang bertugas akan mendaftarkan pasien tersebut sesuai kebutuhan. Pada pukul 06.50 Petugas Rekam Medik akan mempersiapkan data yang akan periksa hari ini semua dokter akan melakukan praktek sesuai jadwal mereka. Untuk jam pagi dokter interna dan kandungan, sore hari ada dokter interna, kandungan, jantung, bedah orthopedi, bedah umum, anak, mata, gigi dan tht pada pukul 02.00 akan mulai dokter akan memainkan peran pada jadwalnya saya akan memberikan jadwal dokter yang ada untuk data penelitian ini adalah dokter interna, jantung dan kandungan. Pada tanggal 22 Agustus 2022 observasi dilapangan ketika pasien yang banyak dalam menyelesaikan pekerja setiap pasien membutuhkan waktu yang cukup lama sekitar 15 sampai 20 menit.

Peneliti akan melihat dari jam datang dokter dengan keterlambatan yang dokter tentukan hal tersebut akan menjadi penilian peneliti dalam kinerja karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika.

Tabel 4. Daftar Hadir Dokter Spesialis Interna

(Penyakit Dalam)

RUMAH SAKIT
'MAWADDAH MEDIKA'
Jl. Raya Ngijingan Ngoro Mojokerto-61385 ☎ (0321)596666 Fax.(0321)595758
Http://www.mawaddahmedika.net e-mail: mawaddahmed@yahoo.com

REKAPITULASI KEDATANGAN DOKTER SPESIALIS

Nama : dr. Abdur Rokhim, Sp.PD
Bulan : AGUSTUS 2022

Tgl	Jdwl poli	Jam datang	Pasien yg daftar	R.J	R.I	Pasien Batal	KET (Keterangan)
01/08/2022	18.00	17.15	70	62	2	6	0
03/08/2022	18.00	16.55	61	57	0	4	0
06/08/2022	18.00	17.06	76	75	0	1	0
08/08/2022	18.00	17.05	38	33	0	5	0
10/08/2022	18.00	17.23	64	59	0	5	0
13/08/2022	18.00	17.35	31	24	0	7	0
15/08/2022	18.00	17.02	55	50	0	5	0
17/08/							

2022		HARI KEMERDEKAAN					
20/08/ 2022	18.00	17.00	85	78	0	7	0
22/08/ 2022	18.00	17.25	73	65	1	7	0
24/08/ 2022	18.00	17.05	39	37	0	2	0
27/08/ 2022	18.00	17.02	39	34	0	5	0
29/08/ 2022	18.00	17.05	23	18	0	5	0
31/08/ 2022	18.00	17.15	10	7	0	3	0
JUMLAH			664	599	3	62	0

Sumber : Data Absensi Dokter Spesialis Rumah Sakit Mawaddah Medika Agustus 2022

Peneliti melihat jam pada tanggal 22 agustus 2022 dokter spesialis interna atau penyakit dalam (dr. Abdur Rokhim, Sp PD.) datang ke jadwal praktek pukul 17.25 dengan pasien periksa hari terebut berjumlah 73 pasien yang terdaftar dan yang terlayani dalam pemeriksaan 65 pasien yang gugur atau membatalkan pemeriksaan 7 orang dan 1 pasien rawat inap. Pasien yang membatalkan pemeriksaan saya bertanya kepada asisten dokter yaitu dengan mbak sari, pasien yang tidak hadir kemungkinan yang terjadi adalah jadwal kontrol yang tidak sesuai dengan tanggal yang ada, terlalu lama menunggu, bisa juga karena pasien lupa dengan

dengan jadwal kontrol sehingga lupa hadir atau datang dalam pemeriksaan[107]

Tabel 5. Daftar Hadir Dokter Spesialis Jantung

RUMAH SAKIT
'MAWADDAH MEDIKA'
Jl. Raya Ngijingan Ngoro Mojokerto-61385 ☎ (0321)596666 Fax.(0321)595758
Http://www.mawaddahmedika.net e-mail: mawaddahmed@yahoo.com

REKAPITULASI KEDATANGAN DOKTER SPESIALIS

Nama : dr. Iriene Eko, Sp, JP
Bulan : Agustus 2022

Tgl	Jdwl poli	Jam datang	Pasien yg daftar	R.J	R.I	Pasien Batal	KET (Keterangan)
01/08/2022	15.00	15.10	19	18	0	1	10
03/08/2022	15.00	15.41	27	24	0	3	41
05/08/2022	15.00	15.05	49	49	0	0	5
08/08/2022	15.00	15.10	38	35	0	3	10
10/08/2022	15.00	14.10	42	31	0	11	0

[107] Observasi pasien dokter abdur rakhim sppd, Hari Senin, 22 Agustus 2022 Pukul 17.00

12/08/ 2022	15.00	14.00	40	36	0	4	0
15/08/ 2022	15.00	13.20	27	23	0	4	0
17/08/ 2022	15.00	HARI KEMERDEKAAN					
19/08/ 2022	15.00	13.14	68	65	0	3	0
22/08/ 2022	15.00	13.00	51	48	0	3	0
24/08/ 2022	15.00	13.45	43	37	0	6	0
26/08/ 2022	15.00	13.44	51	48	0	3	0
29/08/ 2022	15.00	14.50	36	32	0	4	0
31/08/ 2022	15.00	14.30	12	10	0	2	0
JUMLAH			503	456	0	47	66

Sumber : Data Absensi Dokter Spesialis Rumah Sakit Mawaddah Medika Agustus 2022

Dokter Iriene yang merupakan dokter jantung pada jam kehadiran beliau dari observasi yang terjadi jadwal praktek pukul 15.00 dokter hadir pukul 13.00 dua jam sebelum praktek beliau hadir di karenakan pasien yang terawat pada tanggal 22 Agustus 2022 sekitar 51 pendaftar dan yang tertangani dalam pemeriksaan pasien hanya 48 pasien dan yang membatalkan 3 orang untuk asisten dokter

yang mendampingi adalah mbak Wemy ketika peneliti menyakan pasien yang tidak datang. Yaitu pasien tidak hadir dan kemungkinan pasien tersebut tidak jadi pemeriksaan karena ada hal yang lebih penting atau memiliki urusan lain.[108]

Tabel 6. Daftar Hadir Dokter Spesialis Kandungan

RUMAH SAKIT
'MAWADDAH MEDIKA'
Jl. Raya Ngijingan Ngoro Mojokerto-61385 ☎ (0321)596666 Fax.(0321)595758
Http://www.mawaddahmedika.net e-mail: mawaddahmed@yahoo.com

REKAPITULASI KEDATANGAN DOKTER SPESIALIS

Nama : dr.Mira Sp.OG
Bulan : AGUSTUS 2022

Tgl	Jdwl poli	Jam datang	Pasien yg daftar	R.J	R.I	Pasien Batal	KET (Keterangan)
02/08/2022	15.00	15.26	23	19	0	4	26
03/08/2022	15.00	15.25	26	22	0	4	25

ISIN PONOROGO

[108] Observasi pasien dokter irene spjp, Hari Senin, 22 Agustus 2022 Pukul 13.00

09/08/ 2022	15.00	15.45	25	24	0	1	45
10/08/ 2022	15.00	15.45	21	19	0	4	45
16/08/ 2022	15.00	15.27	37	31	0	6	27
23/08/ 2022	15.00	15.28	20	19	0	1	28
24/08/ 2022	15.00	15.40	17	16	1	0	40
30/08/ 2022	15.00	15.35	25	24	0	1	35
31/08/ 2022	15.00	15.40	12	8	0	4	40
JUMLAH			206	182	1	25	311

Sumber : Data Absensi Dokter Spesialis Rumah Sakit Mawaddah Medika Agustus 2022

Pada observasi lapangan di lanjutkan pada tanggal 23 Agustus 2022 Dokter yang bertugas kandungan adalah dokter Mira Sp.OG, Beliau datang 15.28 dengan jadwal hadir 15.00. Dari data kehadir yang ada dokter mira memiliki pasien 20 dan yang tertangani 19 dan 1 pasien batal, untuk keterangan yang diberikan dokter pada asistennya yaitu mbak herlin mengatakan beliau sebelumnya memiliki tugas di Rumah Sakit Umum sehingga ketika jadwal di Rumah Sakit sebelumnya selesai dokter baru menuju Rumah Sakit Mawaddah Medika dan menggunakan

waktu yang cukup banyak sehingga dokter tidak datang tepat waktu. Dan untuk pasien kandungan tersebut biasanya banyak sekali proses yang dijalani, untuk pasien yang angkat jahitan juga membutuhkan waktu yang lumayan lama dan butuh kesabaran dalam menunggu antrian karena tenaga yang di miliki asisten dokter tidaklah banyak hanya dua orang yang menjadi asisten belum lagi pasien yang harus melakukan pemeriksaan pada janin yang perlu dilakukan diruang ponek sehingga pasien perlu ditemani dengan asisten dokter tersebut. Karena perlunya pengawasan pada pasien yang akan melakukan tindakan. Sehingga berkurangnya tenaga pada asisten dokter dan membuat kurang maksimal terhadap kinerja yang dilakukan asisten dokter maupun dokter yang menangani pasien. Keadaan tersebut akan memakan waktu yang cukup lama karena harus mendampingi dokter dan menyiapkan resep obat untuk pasien.[109]

Mutu kinerja dalam kualitas kinerja karyawan adalah ketika Rumah Sakit Mawaddah Medika mengalami kinerja karyawan dalam menggunakan alat pemeriksaan untuk kelitian, kerapian, dalam melaksanakan tugas tersebut.

[109] Observasi pasien dokter mira spog, Hari Selasa, 23 Agustus 2022 Pukul 15.00

Berdasakan pemaparan wawancara mbak Sari (Asisten Dokter Interna dan Jantung) :[110]

"Kualitas yang dikerjakan tergantung pada banyak dan sedikitnya pasien mbak, karena kami sebagai asisten dokter dalam pemeriksaan seperti timbang tensi pasien kami lakukan dan untuk pemeriksaan lebih lanjut maka dokter spesialis yang akan memeriksakan pasien tersebut dan akan diberikan arahan kepada pasien tersebut apakah perlu kontrol kembali atau harus dirujuk kerumah sakit yang lebih lengkap alatnya. Karena pasien yang memiliki riwayat yang cukup parah maka perlu dirujuk kerumah sakit lain untuk penangan lebih baik dan yang memiliki alat yang telah tersedia di rumah sakit tersebut. Kami sebagai perawat mendahulukan pasien yang telah hadir jika pasien tersebut tidak hadir maka kami akan melewatkan panggilan untuk pasien tersebut. Akan tetapi sebelum dokter menyelesaikan prakteknya saya akan memanggil kembali sekali putaran untuk memastikan kembali jika masih ada pasien yang belum di periksakan dokter. Di Rumah Sakit Mawaddah Medika tidak ada perbandingan dalam melayani pasien untuk umum dan bpjs sama dan profesional dalam bekerja

[110] Sari, *Wawancara*, Selasa 16 Agustus 2022 Pukul 14.00

kami tidak pernah ada pandangan perbedaan penjamin untuk umum di dahulukan dari pada bpjs di Rumah Sakit Mawaddah Medika menyamakan pasien sesuai urutan nomor antrian.”

Pendapat berbeda dari kasir Leli (POLI dan IGD):[111]

“ Kualitas kinerja terkadang kurangnya maksimal karena banyak hambatan yang terjadi antara perawat, farmasi dan kasir. Ketika saya telah melakukan transaksi pasien setelah pembayaran atau tanda tangan untuk pasien bpjs akan tetapi saya dapat telpon disuruh membatalkan transaksi dengan alasan obat tidak sesuai atau ada beberapa transaksi yang belum di transfer. Sehingga pasien harus menunggu kembali untuk bisa menyelesaikan transaksi. Ada beberapa alur dalam kualitas kerja sehingga kurangnya standart keberhasilan dalam menangani pasien dalam urusan administrasi”

Rumah Sakit Mawaddah Medika perlu adanya keterbukaan dalam mencapai suatu tujuan dengan komunikasikan kinerja antara individu dengan kelompok karena kurang dalam komunikasi bisa terjadi

PONOROGO

[111] Leli, *Wawancara*, Selasa 16 Agustus 2022 Pukul 14.30

kesalahpahaman dalam melaksanakan pekerjaan sehingga timbul masalah yang akan sulit atau rumit.

Volume kinerja dalam kualitas kinerja karyawan adalah ketika Rumah Sakit Mawaddah Medika mengalami peningkatan pasien karena banyaknya pasien yang masuk maka tidak sedikit yang keluar Rumah Sakit. Tidak setiap bulan Rumah Sakit Mawaddah Medika memiliki volume kedatangan pasien yang banyak. Musim atau perubahan cuaca juga menjadi standart volume kuantitas kinerja karyawan.

Wawancara dengan ninis (Bidan, Poli Asisten dokter Kandungan)[112] "Kuantitas yang dikerjakan tergantung pada banyak dan sedikitnya pasien mbak, karena kami sebagai perawat hanya membantu dokter untuk menyelesaikan pemeriksaan pasien di kandungan ini untuk asisten ada empat orang dan setiap dokter praktek kami yang bertugas adalah dua orang jika ada pasien darurat asisten satu akan mengantarkan pasien darurat ke ponek. Kendala untuk kami sebagai asisten dokter ketika beberapa dokter spesialis secara bersama melakukan praktek terkadang kami jumlah

PONOROGO

[112] Ninis, *Wawancara*, Selasa 16 Agustus 2022 Pukul 17.30

yang tidak sesuai sehingga banyaknya terhambatnya pemeriksaan pasien”

Dengan Ibu Arys (Farmasi RI dan Poli)[113] “ Pasien yang membutuhkan obat saya lakukan pendataan terhadap obat yang akan di berikan kepada pasien tapi untuk beberapa pasien bpjs obat yang telah di siapkan perbulan disediakan oleh farmasi akan tetapi terkadang pasien belum waktunya berobat mereka sudah kembali ke Rumah Sakit untuk mengambil obat. Banyaknya pasien terkadang kami sebagai petugas obat merasa kewalahan dengan tenaga yang hanya terbatas sehingga obat tidak terlayani secara baik. Karena terkadang dengan banyak antrian pasien yang mengantri secara lama terkadang tidak sanggup sehingga melewatkan proses pengambilan obat. Jadi pulang tanpa resep.”

Pencapaian Kuantitas kinerja banyak kendala antara sistem dan kinerja karyawan sehingga kurang maksimal dalam mencapai target yang dicapai karena keterbatasan sumber daya manusia untuk penangan pasien.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari

[113] Arsy, *Wawancara*, Rabu, 24 Agustus 2022 Pukul 08.30

sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Rumah Sakit Mawaddah Jam Kerja di bagi menjadi 3 Shift:

a. Jam Pagi Pukul 07.00 – 14.00
b. Jam Sore Pukul 14.00 – 21.00
c. Jam Malam Pukul 21.00 – 07.00

Waktu untuk bekerja yang ditetapkan Rumah Sakit merupakan waktu yang efisien dalam bekerja sehingga dalam pergantian shift semua karyawan berharap bisa menuntaskan kinerja mereka dengan baik. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan kerjaan selesai pada waktunya terkadang lebih dari atau lewat dari jam kerja.

Wawancara dengan mbak Tyas (Farmasi dan Pengendalian Obat Pasien BPJS)[114] " Untuk waktu bekerja saya biasanya digunakan untuk melayani pasien dan mengurus obat pasien bpjs karena setiap pasien yang menggunkan asuransi bpjs akan direkap untuk sebagai pembuktian atau administrasi ke bpjs. Setiap pasien yang dari rawat jalan yang mungkin riwayatnya cukup berat seperti pasien interna, jantung, paru obat yang akan

[114] Tyas, *Wawancara*, Rabu, 24 Agustus 2022 Pukul 12.30

diberikan itu untuk satu bulan. Dan terkadang waktu yang saya dapatkan kurang jika semua saya lakukan kerena pelayanan yang maksimal terkadang untuk entry data bpjsnya terhambat sehingga terkadang saya menggunakan waktu lain hari untuk menyelesaikan kerjaan tersebut. ”

Wawancara mbak Ifah (Perawat Instalasi Gawat Darurat)[115] “ Waktu untuk saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ada sehingga saya menggunakan waktu tersebut sesuai dengan jadwal yang ada untuk pasien darurat lebih berat karena banyak tekanan karena menurut saya banyak pasien yang saya tangani cukup berat karena pertolongan pertama ada di gawat darurat. Seperti pasien kecelakaan, terjatuh yang merupakan pasien butuh pertolongan secepatnya. Terkadang saya selesai dari pekerjaan melebihi batas waktu pulang kalau pasien masuk pada jam pergantian shift mau tidak mau saya harus menyelesaikan pasien tersebut sampai tuntas setelah itu selesai perawatan maka pasien tersebut baru bisa di tangani oleh perawat selanjutnya.”

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

[115] Ifah, *Wawancara*, Kamis, 25 Agustus 2022 Pukul 11.00

dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Rumah Sakit Mawaddah Medika dalam memanfaatkan tenaga sesuai dengan keadaan terkadang ketika tidak terpenuhinya sesuatu tujuan karena kurangnya fasilitas yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika

Wawancara mbak Masruroh (Perawat Kelas VIP)[116]

“ Untuk penggunaan alat di Rumah Sakit Mawaddah Medika tidak semua tidakan bisa dilakukan oleh Rumah Sakit karena ada beberapa alat yang masih belum tersedia secara lengkap di Rumah Sakit Mawaddah Medika seperti untuk PCR untuk pengambilan sampel di Rumah Sakit Mawaddah Medika akan tetapi sampel tersebut harus dibawa ke Rumah Sakit Sukandar karena di Mawaddah tidak memiliki alat tersebut sehingga hasil akan keluar beberapa hari kedepan jadi memakan waktu yang cukup lama. Untuk beberapa kegiatan dalam penanganan pasien penting dalam konsultasi setiap pasien pada dokter umum atau dokter spesialis. Tidak semua kegiatan saya terhadap pasien secara optimal tapi saya akan memberikan kinerja saya sebaik mungkin atau sebisa saya dalam menangani

[116]Masruroh, *Wawancara*, Jumat, 26 Agustus 2022 Pukul 10.00

pasien. Tak menutup kemungkinan dalam menghadapi pasien baik-baik saja pasti ada masalah walau itu hal yang mungkin tidak perlu dipermasalahkan.”

Wawancara mas Faris (Apoteker Rumah Sakit)[117] “ Kegiatan yang tidak efektif ketika pasien membutuhkan obat yang terkadang tidak banyak pasien yang menggunakan sehingga saya harus mencari dibeberapa Rumah Sakit atau Apotek besar yang ada di Mojokerto, karena obat tersebut tidak banyak yang menjualnya ketika pasien tidak bisa mendapatkan obat tersebut hal yang dilakukan adalah merujuk pasien kerumah sakit yang mampu menangani keadaan tersebut, karena pelayanan kami tidak bisa secara keseluruhan untuk memenuhi semua pasien. Dan ketika penyakit yang diagnosa sudah parah biasanya dokter spesialis maupun dokter umum akan melakukan rujukan ke Rumah Sakit yang memiliki standart alat medis maupun obat yang lebih diatas Rumah Sakit Mawaddah Medika.”

Komitmen dan Kemandirian dalam kinerja semua sudah sesuai dengan tugas masing-masing karena kerjaan tersebut telah menjadi tanggung jawab setiap pekerja yang

[117] Faris, *Wawancara*, Jumat, 26 Agustus 2022 Pukul 14.00

ada di Rumah Sakit Mawaddah semua butuh proses dalam melakukan kegiatan karena tidak semua pekerjaan yang dihadapi bisa selaras.

Wawancara Yuvi (Rekam Medis IGD dan Rawat Jalan)[118] " Kinerja yang terhambat dalam setiap personil kalau saya sebagai penanggung jawab untuk setiap pendaftaran pasien yang ada karena setiap penjamin harus memiliki kejelasan seperti pasien yang kecelakaan kerja saya harus melihat bpjstk aktif atau tidak dan kalau pasien sudah kecelakaan beberapa hari yang lalu baru dibawa ke Rumah Sakit Mawaddah Medika saya harus konsultasi dulu dengan bagian bpjstk terkadang hal tersebut bisa menghambat pasien dalam pengurusan administrasi karena butuh kepastian. Terkadang butuh pendapat yang pasti untuk pasien yang menggunakan asuransi apalagi yang lumayan rumit asuransi admedika perlu diakses terlebih dahulu aktif tidaknya asuransi tersebut."

Wawancara Leli (Kasir IGD dan Rawat Jalan)[119] " Pekerjaan yang cukup sulit untuk penangan pasien dalam administrasi peluanasan adalah admedika dengan sikap mandiri saya dalam menjalankan tugas perlu bertanya atau

[118] Yuvi, *Wawancara*, Jumat, 26 Agustus 2022 Pukul 15.00
[119] Leli, *Wawancara*, Selasa 16 Agustus 2022 Pukul 14.30

konsultasi kebagian yang memegang program tersebut. Admedika yang merupakan asuransi yang bekerja dengan perusahaan besar, bagian kasir perlu memasukkan beberapa syarat seperti no identitas pemilik asuransi, diagnosa yang diberikan dokter baik dokter spesialis maupun dokter umum, dan memasukan nominal setelah pasien periksa dan kalau kita salah dalam memasukkan nominal terkadang menghambat semua. Akan berakibat ketidak sesuaian pekerjaan jadi akan terjadi beberapa konflik baik tim kasir maupun tim asuransi.

Data diatas merupakan data yang peneliti berikan untuk menjadi pertimbangan dalam mencapai kinerja yang baik dan maksimal untuk Rumah Sakit Mawaddah Medika dengan adanya beberapa kendala yang dihadapi setiap individu tidak semua sama dan pasti ada kelebihan setiap unit kerja dan kelebihan itu hanya sebagai pelengkap mereka dalam bekerja karena setiap pekerja tidak mungkin selalu sempurna karena kesempurnaan itu hanya milik Allah.

dr. Sihwati Wilujeng memberikan pesan setiap apa yang kita kerjakan pasti ada resikonya setiap resiko ada tantangannya dan bagaimana kita bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik dan tuntas. Jika ada permasalahan lebih baik berkomunikasi dengan baik kepada

yang bersangkutan karena setiap amanat pekerjaan yang kita kerjakan merupakan tanggug jawab kita pribadi dihadapan Allah karena beliau tidak bisa melihat satu demi satu karyawan akan tetapi beliau serahkan semua itu hanya kepada Allah karena urusan beliau hanya memberikan hak kepada karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika dan kewajiban tertanggantung kepada setiap individu karyawan.[120]

C. Analisa Data Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi kinerja karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika dari beberapa indikator kinerja yang ada disetiap unit kerja baik instalasi gawat darurat, rawat jalan dan rawat inap semua berhubungan dan terkadang ada beberapa hal yang belum bisa tercapai dengan target pekerjaan yang ada kualitas pelayan yang diberikan perawat sudah baik akan tetapi ada beberapa masalah yang mungkin bisa jadi dari farmasi atau rawat jalan karena tidak semua bisa berjalan dengan baik. Dari data yang telah peneliti paparkan baik kualitas dan

[120] Direktur Rumah Sakit Mawaddah Medika dr. Sihwati Wilujeng, Jum'at, 26 Agustus 2022 Pukul 19.00

kuantitas rawat jalan lebih tinggi dari gawat darurat karena setiap pemeriksaan yang dilakukan berbeda untuk rawat jalan lebih ringan dan hanya melihat kondisi pasien. Untuk rawat jalan kebanyakan pasien yang berumur diatas 30 tahun karena pasien tersebut konsultasi masalah penyakit yang diderita untuk penyakit dalam pasien perbulan bisa mencapai 1.350 sehingga angka tertinggi ada di poli penyakit dalam (INTERNA) dokter yang dihadirkan juga tidak hanya satu akan tetapi tiga dokter. Secara organisasi perusahaan Rumah Sakit Mawaddah Medika memberikan sarana prasarana kepada Masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan memuaskan. Kualitas yang ditangani dokter dan perawat sesuai dengan keadaan yang ada karena setiap hari para pekerja yang melakukan kinerja dengan baik akan tetapi kualitas dan kuantitas tergantung dengan situasi yang ada kurangnya sumber daya manusia membuat etos kerja karyawan tidak maksimal. Dan berbagai masalah yang terjadi kurang efesien keadaan yang mana tidak seimbangnya kinerja karyawan dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karena sumber daya manusia yang kurang sehingga keadaan kurang tepat dalam menyelesaikan kinerja yang ada.

Ketepatan waktu untuk setiap individu berbeda – beda dokter spesialis memiliki jadwal secara tertulis dikertas sedangkan untuk pekerja selain dokter spesialis semua menggunakan check clock yang telah disediakan rumah sakit waktu yang diberikan Rumah Sakit Mawaddah Medika telah sesuai ketentuan perusahaan atau organisasi untuk kehadiran karyawan yang tidak sesuai akan di potongkan dari gaji mereka setiap individu. Untuk dokter spesialis tidak ada waktu pengurangan karena Rumah Sakit Mawaddah Medika masih memerlukan dokter – dokter senior yang mana Rumah Sakit Mawaddah Medika dokter spesialis yang bekerja di Mawaddah masih memiliki tugas yang lebih utama karena Rumah Sakit Mawaddah Medika hanya Rumah kedua bagi para dokter spesialis. Karena rata-rata tugas utama mereka bukan di Rumah Sakit Mawaddah Medika. Adapun beberapa dokter yang tidak datang tepat waktu terkadang masih menjalankan operasi atau keadaan yang darurat pada pasien tempat kerja utamanya. Berdasarkan waktu yang digunakan terkadang adanya sebuah hambatan yang terjadi dari dokter, perawat, farmasi, kasir dan pasien karena kinerja karyawan tergantung dari waktu dan tenaga yang dihadirkan oleh Rumah Sakit Mawaddah Medika.

PONOROGO

Rumah Sakit Mawaddah Medika menjadikan dokter spesialis yang bertahan sampai detik ini karena niat dan dengan bekerjasama dengan Rumah Sakit Mawaddah Medika bisa mampu memberikan yang terbaik dimata masyarakat yang ada di wilayah sekitar Rumah Sakit Mawaddah Medika. Evektivitas setiap individu pekerja yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika belum bisa berjalan dengan baik karena kurangnya berbagai alat yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika masih membutuhkan bantuan Rumah Sakit lain baik secara perusahaan maupun perseorangan. Rumah Sakit Mawaddah Medika belum sepenuhnya menjadi Rumah Sakit yang kategori lengkap peralatan karena keterbatasan yang di punya dari Rumah Sakit Mawaddah Medika sehingga banyak paien yang dirujuk ke Rumah Sakit dengan fasilitas yang lengkap. Karena menyangkut nyawa seseorang keputusan dalam mentransfer pasien ke Rumah Sakit yang dibutuhkan pasien dengan harapan pasien bisa ditangani dengan baik. Efektivitas yang kurangnya peralatan yang ada sehingga banyak pasien di transfer untuk kebaikan pasien dengan demikian kinerja karyawan tidak bisa maksimal. Tidak hanya dari peralatan akan tetapi dari konsumsi obat yang dimiliki Rumah Sakit Mawaddah Medika tidak sepenuhnya

ada pada Rumah Sakit Mawaddah Medika Jika keterbatasan obat maka farmasi akan mencarikan di luar akan tetapi jika obat tersebut tidak ada dengan demikian pasien akan di transfer ke Rumah Sakit yang memiliki obat atau alternatif lain untuk bisa menyalamatkan pasien.

Kerjasama yang baik ketika Rumah Sakit Mawaddah Medika bisa berkolaborasi mendirikan sebuah klinik ar-rahmah yang mana klinik tersebut bekerjasama NU wilayah Mojokerto. Untuk komitmen yang di lakukan setiap individu maupun berkelompok terkadang Rumah Sakit Mawaddah Medika ketika bersama direktur masih bisa kerjasama yang baik akan tetapi bawahan dari menejer ke anggota banyak sekali sebuah tekanan yang mana tidak semua karyawan mampu bertahan. Sehingga banyak sekali karyawan keluar masuk di Rumah Sakit Mawaddah Medika dari analisa peneliti banyak atasan yang belum memahami cara memberikan nilai kemandirian dan komitmen yang di bangun individu agar pekerja bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan keadaan yang ada tidak mampunya memberikan contoh dalam melakukan suatu kegiatan hanya ada kesalahan yang akan menimbulkan tekanan mental yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika. Perlu evaluasi kinerja untuk senior di Rumah Sakit Mawaddah Medika

kebanyakan senior tidak mau mengatasi dengan baik, dengan memutar balikkan sebuah fakta agar dirinya tidak terlibat dengan permasalahan tersebut. Semua dari analisa yang peneliti paparkan kinerja karyawan yang kurang maksimal karena terjadi banyak penyebab bisa dari individu pekerja bisa dokter, karyawan atau pasien dan semua sesuai denggan pemaparan data yang kinerja karyawan bisa lebih baik jika sumber daya manusia yang dimiliki Rumah Sakit Mawaddah Medika bisa mencapai standart yang ada karena setiap hari Rumah Sakit Mawaddah Medika memiliki kunjungnan pasien yang cukup banyak sekitar 250 perhari untuk Rawat Jalan, 50 IGD dan 70 Rawat Inap. Perlu adanya peningkatan kualitas prasarana baik alat, maupun obat yang diperlu dimiliki Rumah Sakit Mawaddah Medika.

Dalam Ekonomi Islam untuk kinerja karyawan penting dalam memahami agama dala bekerja dengan nilai tanggung jawab dengan amanah yang diberikan oleh perusahaan untuk bisa mencapai target yang ada Rumah Sakit Mawaddah Medika telah memberikan kinerja terbaik mereka mungkin tidak ada persiapan yang maksimal sehingga kinerja yang kurang efesien. Kemampuan dimiliki setiap para pekerja telah melalui sebuah seleksi dengan mengutamakan para pekerja bisa membaca Al-qur'an

sehingga kebutuhan pekerja yang secara islam yang dimiliki Rumah Sakit Mawaddah Medika telah tercapai. Dalam menentukan sumber daya manusia yang ada dalam ekonomi islam perlu yang pertama adalah tenaga kerja beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, Rumah Sakit Mawaddah Medika Mayoritas karyawan yang bekerja adalah seorang muslim hal tersebut sesuai dengan teori yang ada, berbudi pekerti luhur para pekerja memiliki nilai tersebut untuk bisa memberikan kualitas dan kuantitas yang terbaik. Sehat rohani dan jasmani dalam bekerta di proritaskan dalam bekerja, terampil dalam bekerja penting untuk bisa memberikan kinerja yang baik dan memuaskan dalam penanganan pasien.

IAIN
PONOROGO

BAB IV

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

A. Data Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mawaddah Medika

Banyaknya faktor yang mempengaruhi dalam suatu kinerja ada 3 faktor utama dalam mengerjakan pekerjaan.

1. Faktor Individu

Keberhasilan dalam bekerja tergantung tenaga pekerjaan yang perusahaan atau organisasi gunakan baik dalam mental, fisik, pengalaman, tingkat sosial, umur, dan jenis kelamin.

Wawancara mbak sari,[121] " Untuk setiap individu atau personil pasti berbeda tidak sama antara satu dengan yang lain, karena tugas setiap individu tergantung pada jenis kelamin yang ada kemudian fisik juga diperhatikan karena sebagai contoh pasien yang datang untuk gawat darurat butuh tenaga untuk menggotongkan ke brangkar jadi biasanya yang bertindak itu bagian keamanan, driver dan perawat laki-laki. Kenapa hal tersebut harus benar-benar yang ahli karena untuk pertolongan pertama pada pasien

[121] Sari, *Wawancara*, Selasa 16 Agustus 2022 Pukul 14.00

gawat darurat harus menggunakan tenaga yang ahli setiap perawat harus mampu mengatasi BSD (Bantuan Hidup Dasar) yang mana hal tersebut membantu pasien dari penyakit yang membuatnya cukup tertekan karena untuk pertolongan pertama perlu adanya pengalaman dalam menangani hal tersebut fisik tersebut untuk setiap perawat harus siap dan tanggap tapi tidak menutup kemungkinan setiap pekerja memiliki pengalaman yang dan mental yang cukup kuat karena perawat yang di kerjakan di unit gawat darurat merupakan perawat pilihan yang mana kinerja mereka tidak hanya pada unit gawat darurat saja. Saya dulu juga sebelum di rawat jalan pernah menjadi perawat isolasi, rawat inap dan sekitar akhir bulan tahun lalu saya diletakkan di rawat jalan karena setiap atasan akan mengevaluasi kinerja karyawan untuk setiap unit dan pengaruh yang mendasar pada diri saya ketika saya tidak bisa mengendalikan sebuah emosi yang mana membuat saya kurang bisa terima ketika pencapaian kinerja saya tidak maksimal."

PONOROGO

Wawancara mbak Ika (Kepala Pelayanan)[122], “ Pekerjaan di Rumah Sakit Mawaddah Medika ini butuh sekali sebuah mental yang kuat baik laki-laki maupun perempuan karena setiap hari ketika kedatangan pasien tidak menutup kemungkinan pasien yang ditangani semua bisa bersabar. Karena pelayanan paling banyak menjumpai para pelanggan. Para pelanggan tidak mau melihat prosesnya akan tetapi hanya melihat hasilnya sehingga banyak sekali pasien khususnya rawat jalan yang tidak bisa berdamai dengan keadaan disekitar, belum lagi kalau ada sebuah masalah mengenai obat yang yang tidak sesuai. Atau pasien menggunakan umum akan tetapi ketika dipanggil tidak hadir bahkan sampai melarikan diri. Beberapa kasir muda yang baru pernah menangani kasus pasien yang melarikan diri ketika pemeriksaan telah selesai pasien malah melarikan diri dan tidak melakukan pelunasan. Sehingga hal tersebut membuat kerugian pada Rumah Sakit. Rumah Sakit Mawaddah Medika memilih pekerja berdasarkan pengalaman yang mereka dapatkan sebelum bekerja, mental dan fisik juga Rumah Sakit Mawaddah Medika tetap

[122] Ika, *Wawancara*, Senin 29 Agustus 2022 Pukul 14.00

menjadi prioritas utama disetiap pekerjaan. Karena tugas berat pun sesuai batasan masing – masing pekerja.”

2. Faktor Organisasi

Keberhasilan dalam bekerja untuk organisai tergantung pada pengaruh kepemimpinan, kompensasi, hubungan kerja, struktur dan sumber daya.

Wawancara dengan mbak Ninis[123] “ Kepemimpinan untuk Rumah Sakit Mawaddah Medika tidak ada perubahan saya sebagai pekerja disini merasa nyaman dalam bekerja, teman – teman saya dalam bekerja cukup bersahabat dan saling membantu dan kerjasama tim yang baik. Untuk setiap atasan kebawahan saya belum pernah memiliki masalah karena saya tidak terlalu berhubungan dengan atasan seperti orang yang ada dimanajemen. Kompensasi yang diberikan oleh Rumah Sakit Mawaddah Medika menurut saya perlu di syukuri. Karena seberapa besar kinerja saya disini semua dihargai. Karena sebelum saya kerja disini saya pernah menjadi asisten bidan di salah satu tempat seperti lembaga kebidanan yang ada di Mojokerto. Saya kerja terus menerus tanpa adanya pemberian kompensasi lembur. Jadi menurut saya di Rumah Sakit ini setiap pekerjaan saya dibayar sesuai

[123] Ninis, *Wawancara*, Selasa 16 Agustus 2022 Pukul 17.30

nominal yang saya kerjakan. Sumber daya manusia di Rumah Sakit Mawaddah Medika tidak banyak karena keterbatasan yang ada. Terkadang ketika ada dokter yang praktik semua perawat langsung menjadi asisten dokter semua terkadang terjadi banyak masalah baik dari pendaftaran, obat, dan kasir. Karena hal tersebut kurangnya sumber daya manusia yang ada di Rumah Sakit tersebut. Hubungan kerja terkadang ada beberapa unit lain selain perawat kurang baik dalam merespon setiap permasalahan sehingga muncul pro dan kontra antara satu dengan yang lain baik masalah pasien, obat dan yang lainnya."

Wawancara dengan leli.[124] " Untuk saya pribadi ketita saya bekerja disini, saya merasa nyaman baik dari pemimpin konmpensasi yang diberikan kepada saya sampai saat ini cukup untuk standart perusahaan swasta dengan jumlah segitu menurut saya cukup banyak karena Rumah Sakit ini masih dalam tahap pengembangan sehingga masih butuh banyak dana dalam pembangunan. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang masing – masing sehingga untuk hasil kerja sesuai dengan kinerja yang mereka kerjakan. Mungkin untuk beberapa kendala terletak pada

[124] Leli, *Wawancara*, Selasa 16 Agustus 2022 Pukul 14.30

hubungan kerja yang mana setiap pekerjaan yang tidak sesuai biasanya terjadinya kesalah pahaman antara pekerja satu dengan yang lain. Terkadang saya menemukan beberapa dokumentasi yang tidak lengkap antara satu dengan yang lain ketika saya menghubungi bagian tersebut mereka memberikan komunikasi yang kurang baik. Hal tersebut sering terjadi karena kesalah pahaman yang mana menimbulkan konflik yang tidak disengaja secara langsung."

Wawancara dengan Mas Faris.[125] " Saya selama bekerja di Rumah Sakit Mawaddah Medika dalam menanggapi permasalahan antara tim baik unit sendiri maupun beda unit tinggal diri kita bisa atau tidak memperjelas dari setiap masalah. Karena kesalahan itu tidak semua di selesaikan dengan kepala dingin. Karena kalau saya akan memperjelas situasi yang terjadi dahulu. Hubungan kerja antara satu tim dengan yang lain itu terkadang ada ketidak sesuainya pekerjaan yang di komunikasikan sehingga menimbulkan miskomunikasi antara satu pihak dengan yang lain. Saya beri contoh seperti perawat ruang 4 yang mana kelas tersebut rata-rata diisi dengan pasien bpjs. Obat yang mereka konsultasikan ke

[125] Faris, *Wawancara*, Jumat, 26 Agustus 2022 Pukul 14.00

apoteker terkadang tidak ada di entryan obat, saya sebagai apoteker biasanya memberikan obat lain yang mana kandungan dalam obat tersebut sama dengan obat yang diinginkan perawat tersebut. Apalagi banyak perawat yang masuk ke Rumah Sakit Mawaddah Medika sehingga butuh saya menjelaskan satu demi satu ketika mereka bertanya. Akan tetapi untuk obat yang tidak tersedia di Rumah Sakit biasanya saya konsultasikan kedokter yang bersangkutan dan akan saya usahakan untuk mencari di luar Rumah Sakit. Untuk anak baru farmasi juga pernah mengalami hal yang kurang menyenangkan. Ketika dia jaga malam ada perawat yang memaksakan farmasi untuk mendapatkan obat pada waktu sekitar 23.40 hampir pergantian hari. Karena anak itu masih baru akhirnya konsultasi dengan para senior. Hal yang membuat senior tidak suka kepada perawat tersebut adalah ketika obat yang dikonsulkan tidak bisa di dapatkan malam itu membuat kesan antara unit farmasi dengan perawat terjadinya konflik apalagi ketika perawat tersebut memaksakan obat tersebut harus ada jam 07.00 sedangkan jam tersebut adalah waktu masuknya kerja di Rumah Sakit Mawaddah Medika. Kepemimpinan di sini sangat baik menurut saya, baik dalam tanggung jawab, keadilan, kenyamanan dalam bekerja yang membuat saya bersyukur

bisa menjadi bagian keluarga Rumah Sakit Medika. Nilai kompensasi yang di berikan saya merasa cukup karena sesuai dengan kinerja saya. Untuk kedepan Rumah Sakit Mawaddah bisa mengevaluasi kerjaan setiap personil maupun tim sehingga ketika bekerja lebih menerapkan sistem keterbukaan antara satu dengan yang lain. Untuk kompensasi yang di Rumah Sakit Mawaddah Medika standart dengan UMR pekerja swasta. Mungkin uang lembur yang tidak seberapa karena di Rumah Sakit Mawaddah Medika sekitar perjam 8.000 banyak karyawan memilih untuk libur karena waktu tersebut bisa digunakan untuk melakukn aktivitas yang ada dirumah atau bersama keluarga."

3. Faktor Psikologi

Faktor Psikologi ini terhadap individu atau personal setiap pekerja yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika dengan persepsi yang ada. Melalui sikap setiap pekerja, kepribadian, belajar dan motivasi.

Wawancara dengan mbak tyas.[126] " Kalau untuk kegiatan sehari – hari saya di Rumah Sakit sangatlah padat untuk kepribadian setiap orang yang ada di Rumah Sakit ini

[126] Tyas, *Wawancara*, Rabu, 24 Agustus 2022 Pukul 12.30

sangatlah ramah dan saling menyapa antara satu dengan yang lain, untuk motivasi saya bekerja disini adalah karena waktu saya lulus tempat kerja pertama kali yang menerima saya hanya Rumah Sakit Mawaddah Medika, untuk keluarga juga lebih mendukung karena tempat yang tidak jauh dari rumah. Mungkin rata-rata para pekerja disini memilih kerja disini karena dekat dengan rumah dan lebih bisa dijangkau saja. Sikap setiap personil atau individu disini mungkin sangatlah baik kalau dari luar akan tetapi kalau saya sudah terjun kedalam dunia pekerjaan membuat saya lebih sensitif dari sikap dan kepribadian saya bisa berubah karena mungkin banyaknya kerjaan yang saya kerjakan sehingga menmalisir sangatlah minim. Bahkan terkadang saya bisa kelepasan ketika emosi saya meningkat."

Wawancara dengan mbak Ika.[127] " Bekerja disini membuat saya ada kurang nyaman karena ada beberapa atasan yang lebih menuntut kepada saya sehingga kegiatan saya tidak selalu baik dimata atasan, bahkan fitnah yang mereka lakukan hanya untuk menjatuhkan saya karena salah satu karyawan yang tidak efisien. Saya sudah lama bekerja di Rumah Sakit Mawaddah Medika. Mungkin ada rasa

[127] Ika, *Wawancara*, Senin 29 Agustus 2022 Pukul 14.00

kecewa terhadap kebijakan atasan yang menurunkan jabatan saya dengan alasan yang kurang jelas, karena saya pernah diletakkan di bagian Piutang Rumah Sakit Mawaddah Medika dengan berbagai alasan untuk menjatuhkan saya sehingga saya saat ini menjadi ketua pelayanan di Rumah Sakit Mawaddah. Secara pribadi sikap yang ditunjukkan salah satu individu tersebut membuat banyak karyawan yang kurang nyaman. Banyaknya karyawan yang dia singkirkan tanpa ada kejelasan. Dan untuk sikap seorang direktur hanya menerima saja tanpa tau atau bukti yang jelas jika karyawan tersebut bermasalah atau tidak. Sikap yang dilihat oleh karyawan mungkin tidak 100 persen semua baik. Kepribadian akan terlihat ketika seorang menejer tidak mampu bekerja secara baik di mata karyawan."

B. Analisa Data Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mawaddah Medika

Berdasarkan hasil wawancar diatas kinerja karyawan di pengaruhi beberapa faktor yang pertama faktor individu setiap karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika berbeda-beda dan setiap pekerja memiliki tanggung jawab dan amanah yang diberikan sehingga perlu memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja setiap unit akan ada

evaluasi dari atasan dalam data beberapa karyawan yang ada di Rumah Sakit akan di taruh atau letakkan pada bagian yang benar sesuai dengan keterampilan yang ada. Karena perawat di Rumah Sakit Mawaddah Medika harus memiliki kecekatan dalam menangani pasien dengan harapan hasil yang dikerjakan sesuai dengan pencapai tujuan karyawan tersebut. Umur karyawan juga mempengaruhi kinerja individu karena mereka harus mengimbangi teman yang lebih mudah. Akan tetapi untuk peran senior yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika selalu unggul terkadang dari observasi lapangan yang peneliti lihat dari aspek pengantaran status lebih banyak perawat muda. Mereka penuh tekanan sehingga lebih memilih untuk yang menyelesaikan status pasien pulang yaitu junior. Terkadang perawat muda itu masih bingung. Ketika adanya retur obat, beberapa kertas yang tidak sesuai dengan data yang ada. Pentingnya saling mengimbangi untuk setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Apalagi kerja tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Dalam Rumah Sakit Mawaddah Medika pemimpin yang adil membuat karyawan merasa aman karena keadaan tersebut memberikan nilai positif kepada karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Mawaddah Medika. Di Rumah Sakit Mawaddah Medika

masih membutuhkan sumber daya manusia yang banyak karena karyawan yang terbatas membuat kinerja karyawan tidak semaksimal mungkin. Banyak hambatan yang terjadi sehingga pelayanan yang diberikan Rumah Sakit Mawaddah Medika tidak bisa teratur dan secara rapi dalam mengerjakan kerja. Ketika pasien yang berobat pertama atau lebih dahulu tetapi obat yng diberikan malah tidak sesuai dengan antrian yang ada karena pihak farmasi ketika diprint resep mereka tidak mentranfer obat tersebut kepada kasir sehingga tidak aturan obat yang diberikan atau tidak sesuai antrian yang ada. Apalagi pasien yang menunggu adalah diatas umur 40 tahun tingkat kesabaran lebih sensitif. Baik itu di rawat jalan maupun rawat inap. Pasien rawat inap pun tidak bisa bersabar padahal ketika saya melihat pekerja yang menangani pasien pulang hanya 1 dan jika bersamaan dalam waktu tertentu yang pulang 10 Orang memakan waktu yang sangat lama belum kalau ada pasien yang rincian dan kwitansi hal tersebut harus berhubungan dengan IT yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika. Terhambatnya kinerja karyawan juga bisa saja di faktorkan jaringan internet yang ada bisa menghambat semua kegiatan termasuk menyelesaikan pekerjaan. Kompensasi yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika tidaklah besar akan tetapi menurut

mereka seperti uang lembur lebih baik tidak diambil akan tetapi digantikan dengan libur kerja waktu mereka.

Untuk hasil wawancara terhadap faktor organisasi para karyawan memiliki masalah yang mungkin minim sekali jika kepada atasan seperti direktur akan tetapi sebenarnya kalau tekanan dari para menejer cukup banyak karena utamanya perawat sangat berhubungan dengan banyak orang. tim perawat setiap ruangan akan mendapatkan tekanan dari berbagai tim kinerja baik dokter, farmasi, kasir dan orang-orang yang dengan tuntutan yang semakin besar untuk hasil yang mereka dapatkan meskipun kurang lebih baik dengan menerima atau bersyukut dengan kompensasi tersebut. Motivasi yang tercipta oleh karyawan sebenarnya mereka lebih nyaman karena rata-rata para pekerja karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika masih dalam lingkungan Rumah Sakit untuk sebagian kecil mungkin hanya berjarak 15 menit dari rumah karyawan. Lokasi yang strategis sehingga banyaknya pasien yang datang ke Rumah Sakit Mawaddah Medika maka semakin besar tanggung jawab setiap pekerja. Kompensasi yang diterima sesuai dengan mereka berkerja akan tetapi dalam kompensasi lembur yang belum bisa di berikan nominal yang baik karena kecilnya hasil lembur membuat para

pekerja kurang menyetujui keadaan tersebut dan memilih menggantikan waktu kerja mereka dengan waktu libur. Lingkungan kerja yang kurang baik merupakan faktor yang menghambat kinerja setiap karyawan. Karena pekerjaan tersebut akan menjadi tidak terselesaikan dan perusahaan tidak bisa mencapai tujuan dengan baik. kesalahan dalam lingkungan kerja juga mengakibatkan timbulnya ketidak nyamanan bagi para kinerja yang ada dalam Rumah Sakit Mawaddah Medika.

Banyak karyawan mungkin terhadap psikologi merasa aman akan tetapi sebenarnya yang terjadi dilapangan banyak karyawan tertekan dengan pekerjaan tersebut apalagi yang berhubungan karyawan dengan pasien. Terkadang mental yang dibangun harus membutuhkan kualitas menjadi kepribadian yang lebih santun dan ramah. Tuntutan para pekerja yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika. Sehingga kekuatan mental yang mampu mempertahankan kondisi pekerjaan setiap karyawan. Pemimpin di Rumah Sakit Mawaddah Medika tidak terlalu menekankan setiap pekerja. Dalam perinsip yang di unggulkan beliau adalah semua diserahkan kepada Allah baik tingkat ibadah mereka, disiplin dan tanggung jawab setiap personil yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika. Nilai utama di Rumah

Sakit Mawaddah Medika adalah semua karyawan harus bisa membaca Al-Qur’an karena di Rumah Sakit Mawaddah Medika memiliki program setiap hari jumat mengaji bersama dengan membangun hubungan baik antar karyawan dan pemimpin karena setiap jumat kepala komisaris bapak sugiono dan direktur ibu sihwati akan ikut berjamaah dalam acara tersebut.

IAIN
PONOROGO

BAB V

STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

A. Data Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan

Kegiatan yang dilakukan Rumah Sakit Mawaddah Medika yang mana untuk meningkatkan kinerja karyawan penting adanya bengembangan diri pada setiap karyawan untuk meningkatkan hasil kerja secara maksimal untuk Rumah Sakit Mawaddah Medika

Wawancara dengan ibu Indahwati.[128] (HRD Rumah Sakit Mawaddah Medika) Saya sebagai HRD di Rumah Sakit ini sudah lama, untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan untuk anak baru perlu ada orientasi sebelum bekerja jadi sekitar 2 bulan para karyawan yang diterima di Rumah Sakit Mawaddah Medika harus melakukan orientasi pekerjaan karena saya akan menilai sebelum terjun dalam menghadapi pekerjaan yang sebenarnya orientasi tersebut mereka akan melakukan tugasnya sebagai pekerja sesuai bidang masing-masing, setelah mereka orientasi akan ada evaluasi dari atasan setiap unit untuk yang bisa menyesuaikan diri pada pekerjaan tersebut maka akan ada

[128] Indahwati, *Wawancara*, Selasa 15 Agustus 2022 Pukul 09.00

tanda tangan kontrak selama satu tahun dan itu akan diperbarui setiap tahunnya. Pendidikan di Rumah Sakit Mawaddah Medika juga sangat menentukan keberhasilan dia dalam pekerjaan. Ketika saya membuka lowongan tenaga yang telah memiliki pendidikan yang sesuai akan saya terima dan mampu berkerjasama dengan tim. Reward yang di berikan kepada karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika adalah ketika karyawan akan dinaikkan jabatan maupun mendapatkan bonus yang bisa mencapai pada sebuh target. Pelatihan dalam meningkatkan kerja kami lakukan seperti perawat yang membutuhkan beberapa ilmu untuk menambah wawasan mereka. Kami akan membiyai karyawan tersebut dalam mengikuti pelatihan kerja untuk meningkatkan ilmu karyawan. Untuk bulan ini tim kami akan mengadakan pelatihan Bantuan Hidup Dasar dan Waspada kebakaran dan Penanggulangan Bencana, karena setiap pekerja harus mengetahui ilmu tersebut untuk bisa membantu masyarakat disekitar kita. Untuk fasilitas yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika kurang karena kami masih dalam proses merintis atau tahap pengembangan yang diberikan Rumah Sakit Mawaddah Medika lebih mengutamakan yang bisa kami lakukan dan untuk bisa memberikan yang terbaik dalam peningkatan kerja kami.

Saya sebagai HRD Rumah Sakit Mawaddah Medika tentu mengutamakan kebutuhan karyawan yang ada baik dalam peningkatan kinerja dalam bentuk traning dan pendidikan, saya selalu memperbolehkan mereka mengambil kesempatan itu untuk bisa mencapai tujuan Rumah Sakit Mawaddah Medika dalam segi propesional para kinerja."

Wawancara Sari,[129] "Untuk meningkatkan ilmu saya Rumah Sakit Mawaddah Medika memberikan saya fasilitas pelatihan untuk ilmu pengembangan diri manusia dalam tahapan dari manusia itu dilahirkan. Untuk bulan ini Rumah Sakit Mawaddah Medika memberikan pelatihan untuk karyawan karena pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kinerja kita dalam membantu masyarakat atau orang terdekat kita. Dengan kegiatan tersebut membuat para karyawan bisa mengenali kendala yang terjadi disekitar kita, untuk setiap bulan ada rapat antar kepala bagian untuk mengetahui kinerja setiap hari. Akan tetapi setiap bulan selalu mengganti kebijakan yang perlu ada evaluasi secara bersama. Karena terkadang hal tersebut jika tidak disosialkan membuat semua tidak tersusun dengan rapi."

---

[129] Sari atau asisten dokter Interna (Penyakit Dalam), *Wawancara*, 3 Agustus 2022 Pukul 08.30

PONOROGO

Observasi lapangan peneliti mengekuti kegiatan peningkatan kinerja karyawan dengan mengikuti kegiatan PPI Dasar (Pencegahan dan Pengendalian Infeksi Dasar) pada hari senin tanggal 10 Agustus 2022 pukul 08.00-10.30 dengan pemateri dokter Siti Khomsiyah. Dengan diikuti beberapa tim yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika dengan dibedakan klinis dan non klinis. Kemudian peneliti mengikuti kegiatan BHD (Bantuan Hidup Dasar) yang dilaksanakan pada hari selasa tanggal 16 Agustus 2022 pukul 08.00-11.00 dengan pemateri dokter Bambang Dwi Cahyo dengan asisten bapak fendi selaku perawat instalasi gawat darurat. Selanjutnya peneliti datang pada kegiatan pelatihan APAR (Alat Pemadam Api Ringan) pemateri dari Tim kebakaran Mojokerto. Pada hari senin, 29 Agustus 2022 Pukul 08.30-12.00. dari kegiatan tersebut para pekerja bisa mendapatkan ilmu dengan kegiatan tersebut hal ini bisa mencapai kinerja yang baik untuk para kinerja Rumah Sakit Mawaddah Medika dengan menolong sesama memberikan nilai tambah bagi para karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika.[130]

PONOROGO

[130] Observasi peneliti dengan mengikuti kegiatan pada bulan Agustus 2022 Pukul 08.00-12.00

B. Analisis Data Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika dari hasil wawancara dan observasi lapangan. Ada perkembangan yang dilakukan Rumah Sakit Mawaddah Medika untuk meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu maupun organisasi. Karena Rumah Sakit Mawaddah akan melaksankan penilaian kerja dari pemerintahan pusat dengan usaha yang di berikan dengan harapan Rumah Sakit Mawaddah Medika memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal baik dalam setiap individu dibekali ilmu untuk melindungi diri dari ancaman infeksi karena di Rumah Sakit Mawaddah Medika sangatlah rawan dalam pengendalian virus oleh karena itu untuk para pekerja di Rumah Sakit Mawaddah Medika wajib menggunakan masker dalam keadaan apapun. Karena tingkat kesterilan dalam diri perlu dipertahankan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dalam bekerja di Rumah Sakit Mawaddah Medika. Dalam penelitian lapangan setiap pekerja wajib selalu menggunakan hensainitezer dan sabun untuk tetap sehat dan bersih. Dengan perkembangan yang ada di Rumah Sakit Mawaddah Medika membuat para pekerja terus memperbaiki setiap

kesalahan yang dilakukan ada pelatihan untuk memperbaiki keadaan yang ada. Rumah Sakit Mawaddah Medika dalam memperlakukan para pekerja sangat baik, mungkin hal yang terjadi dalam suasana kerja yang masih dalam ranah yang cukup serius karena semua yang bekerja di Rumah Sakit Mawaddah Medika bersifat bersangkutan dengan nyawa. Dalam reward yang berikan tergantung pada kinerja yang para kinerja lakukan, untuk kedekatan secara prefesional atau personal Rumah Sakit Mawaddah Medika tergantung dengan keadaan setiap para pekerja selalu ada yang baik dan kurang baik. Training yang dilakukan oleh pihak unit yang bersangkutan juga cukup untuk peningkatan kinerja karyawan dalam pengembangan Rumah Sakit Mawaddah Medika dalam meningkatkan propesional dan personal setiap pekerja. Pendidikan yang dilihat sesuai dengan kebutuhan Rumah Sakit Mawaddah Medika, dokter spesialis, dokter umum, perawat, apoteker, farmasi, keuangan pendidikan yang telah terjamin sesuai dengan kebutuhan Rumah Sakit Mawaddah. Fasilitas sarana dan prasarana yang tidak memadai mungkin perlu ditingkatkan dengan pengambilan kebijakan yang baik untuk bisa memenuhi kebutuhan para pekerja di Rumah Sakit Mawaddah Medika dengan menambahkan alat praktek yang bisa menghasilkan

PONOROGO

hasil yang maksimal. Suasana kerja karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika berdasarkan pekerjaan yang dilakukan para pekerjaan yang ada sesuai tingkat keseriusan pada pasien yang ditangani tekanan dari atasan juga akan membuat suasana kerja terlihat kurang efesien dan efektif.

IAIN
PONOROGO

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis yang berlandaskan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang terjadi pada Rumah Sakit Mawaddah Medika, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika dari melihat keadaan yang ada belum terorganisir secara baik, karena kualitas dan kuantitas dalam penanganan pasien banyak tidak sesuai dengan kinerja yang mereka berikan. Kesalapaham yang terjadi karena kurangnya komunikasi yang baik perlu adanya sebuah pengawasan pada diri setiap karyawan untuk bisa mencapai kepuasan kinerja yang baik. Ketepatan waktu untuk setiap karyawan di Rumah Sakit Mawaddah Medika dari aspek ketika dokter spesialis tidak datang dengan tepat waktu maka akan menghambat kualitas kinerja yang ada dan kuantitas tidak bisa mencapai target untuk setiap hari. Karena ketika pasien telah lelah menunggu makan mereka akan kembali dan tidak jadi melakukan pemeriksaan. Dalam

perspektif islam tercapai suatu target yang ada dengan kinerja yang baik dan kemuampuan dalam mengolah kinerja tersebut menjadi tantangan yang harus diselesaikan dengan baik.

2. Faktor yang mempengaruhi pekerjaan di Rumah Sakit Mawaddah Medika sangatlah banyak pada sisi hubungan kerja antara pekerja satu dengan yang lain. Terkadang ketika tidak bisa berkomunikasi dengan baik akan menghambat segala pekerjaan karena banyaknya terjadi kesalahan pada setiap individu. Petingnya ketelitian, kesabaran dan kepastian untuk bekerja sehingga. Tingkat pertahanan dalam psikologis perlu ditambahkan dengan bekerja dengan niat yang baik. Keputusan yang diambil organisasi atau atasan terkadang membuat kinerja yang kurang baik. Membutuhkan tenaga ahli yang banyak dalam penanganan pasien. Untuk menciptakan terwujudnya kinerja karyawan yang tinggi Karena kurangnya komunikasi evaluasi dalam bekerja. Kompensasi lembur yang kurang dari kebutuhan para pekerja sehingga para karyawan lebih memilih waktu libur dari pada nilai uang yang ditawarkan Rumah Sakit Mawaddah Medika dengan demikian kurangnya tingkat kinerja karyawan dalam melakukan pekerja sehingga

tidak maksimal. Kepemimpinan dalam Rumah Sakit Mawaddah Medika mungkit tidak terlalu besar akan tetapi mereka lebih kepada pelayanan yang berusaha maksimal tetapi belum bisa mencapai target kinerja yang ada. Motivasi mereka yang tinggi tetap bisa menahan meskipun pekerja penuh dengan tekanan. Harus sabar dan dan tetap dengan niat yang baik.

3. Strategi yang dilakukan Rumah Sakit Mawaddah Medika dari tahun ke tahun, untuk tahun ini ada peningkatan dalam pelatihan untuk karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika sehingga dalam mengatasi keadaan di sekitar tidak perlu dikhawatirkan dan dalam menjaga diri dari infeksi karyawan dapat melakukan dengan baik dan selalu waspada terhadap individu maupun tim. Karena kehati-hatian terhadap virus dapat menghambat kinerja untuk meningkatkan diri dalam bekerja. Dan hal ini telah Rumah Sakit Mawaddah Medika lakukan untuk bisa mencapi keamanan bersama. Ilmu yang didapatkan dari pelatihan belum tentu didapatkan dalam pengalaman karena ketika melihat situasi yang ada membuat para pekerja sadar bahwa pentingnya meningkatkan diri dalam bekerja. Dalam berbagai peningkatan kerja Rumah Sakit Mawaddah Medika perlu meningkatkan sarana dan

prasarana yang belum di miliki Rumah Sakit karena untuk hasil yang terbaik dalam kerja penting untuk meningkatkan fasilitas dalam kerja bagi para tenaga kerja.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan hasil penelitian, maka penulis dapat beberapa saran sebagai berikut.

1. Kualitas dan Kuantitas karyawan dalam meningkatkan mutu kinerja perlu ada komunikasi yang baik.
2. Ketepatan waktu perlu di perbaikkan dengan memberikan keterangan kepada pasien jika setiap dokter praktek yang akan datang terlambat, karena hal tersebut pelanggan bisa memahami setiap kondisi dan keadaan.
3. Kesabaran dan ketelitian dalam bekerja mengurangi tingkat terjadinya ketidak sesuaian pekerjaan antara unit satu dengan yang lain.
4. Komunikasi yang baik dan lancar membuat setiap individu pekerja dan tim akan sesuai dengan keadaan.
5. Menaikkan nominal lembur akan menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk memilih bekerja dari pada libur.
6. Sumber daya manusia yang perlu ditambah dan bisa berkomunikasi dengan baik serta berakhlakul karimah

PONOROGO

7. Terbuka dalam masalah sistem yang dikerjakan dan meningkatkan sosialisasi dengan karyawan jika terdapat program kerja baru.
8. Meningkatkan fasilitas untuk meninjau atau menjangkau kinerja yang belum teratasi secara baik.

IAIN
PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Departemen Agama RI, Al-Hikmah: Al-Qur'an dan terjemah (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2011), cet.10

Departeman Agama RI, Al Qur"an dan Terjemahannya, (Jakarta: CV. Al Waah, 1993), 429.

Buku

Agus Salim. Ms." *Teori dan Penelitian Paradigma",* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006) 167.

Asraf A. Rahman, *Evaluasi Kinerja SDM* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), 117.

Bintaro, M.T, dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 105

Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006) 192.

Clark Moustakas, "*Phenomenological Research Methods"*, (California: SAGE Publications, 1994), 2.6

Drs. H. Sofyan Tasauri, *Manajemen Kinerja* (Jawa Timur: STAIN Jember Press, 2014), 1

Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2011), 172

Faisal Ismail, *Islam Idealitas Ilahiyyah dan Realitas Insaniyyah*, Cet. ke-1 (Yogyakarta:Tiara Wacana Group, 1999), 157

Ihsan Kamil, *Shahih Bukhari Muslim, Edisi Ringkasan Hadits* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), 56.

John A. Schindler, *How to Live 365 Days a Year*, (Englewood Cliffs:N.J.,Prentice-Hall, 1995), 198.

Latip Dian P. *Manajemen Strategi* (Yogyakarta: UNY Press, 2018), 3.

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014) 6.

Mahsun, Mohamad, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2006), 26.

Mangkuprawira, sjafri dan aida vitayala hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), 153.

Mardalis, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) 63.

Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 6.

Prof. Dr. Veithza Rivai Zainal, dkk. *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo persada, 2014), 402.

Rachmat Kristiyantoono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, (Jakarta: Kencana, 2009) 110.

Randall S Schuler And Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke 21*, (Jakarta: Erlangga, 1999), 64-70.

Rina Yuniarti, dkk. *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 6.

Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2008), 260.

Roy Garn, *The Magic Power of Emotional Appeal* , (Englewood Cliffs:N.J.,Prentice-Hall, Inc., 1992), 20.

Sedarmayanti, Manajemen Strategi, (Bandung: Refika Aditama, 2014), 2.

Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance Management)*, (Jember: STAIN Press, 2014), 1-2

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*,(Bandung: Alfabeta, Cet. Ke-13, 2009) 402.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) 22

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi, 2004) 151.

W Creswell, *Research Design : pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed",*di terjemahkan oleh : Achmad Fawaid, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014), 53.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo,2014), 2

Yusanto Ismail, *Pengantar Ekonomi Islam* (Penerbit Al-Azhar, 2009), 183.

Jurnal/Artikel

Asmiadi dan Syaiful Bakhri. "Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Seketariat DPRK Kota Subulussalam", *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol.5, No.2, Juni (2022), 1369. Diakses pada rabu, 29 Juni 2022 Pukul 22:19

Fitrian Ansori dan Sri Abidah S, "Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan pada depot rawon rosobo Mojo Agung", *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol.2 No.2, (2019), 211-217.

Ma'ruf and Ummul Chair, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar," *Jurnal Brand*, Vol.2, No.1 (2020), 99–108.

Puji Lastri T, "Strategi Peningkatan Kinerja karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di CV Multi Baja Medan", *Jurnal Public Reform UNDHAR MEDAN*, Vol.6, No.2, (2019), 7-9. Diakses pada rabu, 03 Agustus 2022 Pukul 20:15

PONOROGO

Internet/Website:

Accurat.id, Mengenal Pegawai Swasta, Diakses pada Senin 9 Agustus 2022 Pukul 09.30 https://accurate.id/lifestyle/pegawai-swasta-adalah/

Diknes," Bidang Pelayanan Kesehatan " Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:30 https://dinkes.temanggungkab.go.id/home/halaman/100/bidang-pelayanan-kesehatan

Galih, " Komite Etik dan Hukum" Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:24 https://galihendradita.wordpress.com/2018/12/24/komite-etik-dan-hukum-rumah-sakit/

Kemenkes, " Komite Keperawatan" Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:00 http://bprs.kemkes.go.id/v1/uploads/pdffiles/peraturan/27 PMK No. 49 ttg Komite Keperawatan RS.pdf

Kemhan, " Komite Mendik ",Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 18:52 https://www.kemhan.go.id/itjen/wp-content/uploads/2017/03/bn259-2011.pdf

Muchlisin BK, "Surat Attaubah Ayat 105, Arab Latin, Arti, Tafsir, dan Kandungan" Di akses pada Kamis, 30 Juni 2022 Pukul 09:00 https://bersamadakwah.net/surat-at-taubah-ayat-105/

Renata, Alfi. "Adakah jabatan Dewan Direksi". *HukumOnline.Com*. (17 February 2010). Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 18:42

RSAMP, " Komite PMKP", Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:18 https://rsamp.kukarkab.go.id/profil.php?m=Komite_Peningkatan_Mutu_dan_Keselamatan_Pasien

Rsud kertosono, " Komite PPI " Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:04 https://rsudkertosono.nganjukkab.go.id/web2/komiteppi#:~:text=Komite%20Pencegahan%20dan%20Penge

ndalian%20Infeksi%20yang%20selanjutnya%20disingkat%20PPI%20adalah,masyarakat%20sekitar%20fasilitas%20pelayanan%20kesehatan.

RSUD, Malang Kota, " Komite K3RS" Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:28 https://rsud.malangkota.go.id/komite-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-rumah-sakit-k3rs/

RSU Sidoono, " Umum dan Keuangan Rumah Sakit " Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:39 https://www.rusdionoconsulting.com/mengenal-akuntansi-rumah-sakit-dari-transaksi-hingga-siklus-akuntansi/

RSUD Swg, " Bidang Pelayanan Medik " Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 19:35 https://rsudswg.palopokota.go.id/blog/page/managemen-dan direksi#:

Super User, "Program Pengendalian Resistensi Antimikroba (PPRA)", Diakses Selasa, 6 September 2022 Pukul 18:47 http://www.rsauesnawan.com/index.php/berita-dan-informasi/berita-terkini/197-program-pengendalian-resistensi-antimikroba-ppra

Wikipedia.org, Rumah Sakit Swasta, Diakses pada Senin 9 Agustus 2022 Pukul 09.35 https://id.wikipedia.org/wiki/Rumah_sakit_swasta

Tesis/Skripsi:

Besar Wahyu, Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studi di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumi Putra Syariah Yogyakarta), *skripsi*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, (2017), 1. Diakses pada rabu, 29 Juni 2022 Pukul 21:30

Rifki Prayoga Gunawan, "Analisis Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Dalam Perspektif

Ekonomi Islam". (Skripsi program Sarjana Ekonomi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2016), 39.

Rizki Saputra, Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif islam studi pada CV. Semangat Jaya kabupaten Pesawaran), *skripsi*, Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, (2019), 5. Diakses pada rabu, 29 Juni 2022 Pukul 21:25

Dokumen Rumah Sakit Mawaddah Medika

Data Electronik, " Laporan Kunjungan Pasien Bulan Agustus 2022 " Diakses pada Jum'at 2 September 2022 Pukul 21:00

Data Kunjungan Pasien Rumah Sakit Mawaddah Mojokerto Tahun 2022 Bulan Januari, Febuari, Maret, Diakses Pada Minggu,17 Juli 2022 Pukul 22:30

Direktur Rumah Sakit Mawaddah Medika dr. Sihwati Wilujeng, Jum'at, 26 Agustus 2022 Pukul 19.00

Dr. Sihwati Wilujeng, "Profil Rumah Sakit Mawaddah Medika" Rabu, 03 Agustus 2022 Pukul 14.30

Observasi Rumah Sakit Mawaddah Medika

Observasi pasien dokter abdur rakhim sppd, Hari Senin, 22 Agustus 2022 Pukul 17.00

Observasi pasien dokter irene spjp, Hari Senin, 22 Agustus 2022 Pukul 13.00

Observasi pasien dokter mira spog, Hari Selasa, 23 Agustus 2022 Pukul 15.00

Observasi peneliti dengan mengikuti kegiatan pada bulan Agustus 2022 Pukul 08.00-12.00

Wawancara Dokumen

Arsy, *Wawancara*, Rabu, 24 Agustus 2022 Pukul 08.30
Farida, *Wawancara*, Selasa 20 Agustus 2022 Pukul 20:21
Faris, *Wawancara*, Jumat, 26 Agustus 2022 Pukul 14.00
Febri Staff Farmasi, *Wawancara* Sabtu, 23 Juli 2022 Pukul 16.30
Fenny, *Wawancara*, Kamis 21 Agustus 2022 Pukul 14:31
Ifah, *Wawancara*, Kamis, 25 Agustus 2022 Pukul 11.00
Ika, *Wawancara*, Senin 29 Agustus 2022 Pukul 14.00
Indahwati, *Wawancara*, Selasa 15 Agustus 2022 Pukul 09.00
Jumiati, *Wawancara*, pasien ibu jumiati BPJS, Senin, 11 Juli 2022 Pukul 19.00.
Leli, *Wawancara*, Selasa 16 Agustus 2022 Pukul 14.30
Masruroh, *Wawancara*, Jumat, 26 Agustus 2022 Pukul 10.00
Ninis, *Wawancara*, Selasa 16 Agustus 2022 Pukul 17.30
Sari atau asisten dokter Interna (Penyakit Dalam), *Wawancara*, 3 Agustus 2022 Pukul 08.30
Sunarse, *Wawancara*, Senin 29 Agustus 2022 Pukul 18.00
Tyas, *Wawancara*, Rabu, 24 Agustus 2022 Pukul 12.30
Yuvi, *Wawancara*, Jumat, 26 Agustus 2022 Pukul 15.00

IAIN PONOROGO

IAIN

PONOROGO