

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai dengan visi Menteri Kesehatan Republik Indonesia yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP-K) 2005-2025. Adapun sasaran strategis Kementerian Kesehatan adalah untuk mencapai Indonesia Sehat tahun 2025, maka untuk mewujudkan visi tersebut adalah dengan meningkatkan akses pelayanan, mutu serta fasilitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat luas, salah satu dengan menambah jumlah Rumah sakit yang akan memberikan pelayanan kesehatan tersebut.

Jumlah rumah sakit yang relatif masih sedikit di kota Padang berdasarkan (Wikipedia Indonesia Ensiklopedia bebas) berjumlah 25 Rumah Sakit baik milik pemerintah maupun swasta terdiri dari 15 Rumah Sakit pelayanan umum, 6 Rumah Sakit Bersalin, 1 Rumah Sakit Jiwa, 2 Rumah Sakit Khusus Mata dan 1 Rumah Sakit Khusus Jantung, dari jumlah tersebut hanya 2 Rumah Sakit yang bernuansa Islam yaitu Rumah Sakit Islam Ibnu Sina dan Rumah Sakit Islam Baiturrahmah, sedangkan jumlah pasien yang semakin meningkat dari hari ke hari mengakibatkan tingkat kerja dari pegawai rumah sakit yang meliputi tenaga medis, perawat, non medis, dan tenaga penunjang medis lainnya semakin tinggi. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan stress kerja (*job stres*), di tambah untuk menghadapi persaingan bisnis rumah sakit yang semakin ketat maka manajemen rumah sakit harus membenahi sistem operasional seperti : sistem reward, sistem rekam medik, sistem pendaftaran on line dan lainnya. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang sedang menjalankan perubahan sistem reward terhadap

karyawannya yaitu melalui pemberlakuan pengurangan pemberian dana konsumsi dan transportasi jika pegawai tersebut tidak datang sesuai jadwal yang telah ditentukan. Di samping itu Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang yang baru saja melalui proses akreditasi haruslah siap menghadapi berbagai perubahan seperti perubahan sistem prosedur kerja yang telah ditetapkan dengan menggunakan SOP (standar operasional prosedur). Rumah Sakit merupakan tempat melayani orang yang memerlukan bantuan untuk pemulihan kesehatan haruslah selalu berbenah karena tidak pernah terlepas dari perubahan, apa itu menyangkut perubahan pihak eksternal ataupun pihak internal. Di samping itu pelayanan kesehatan merupakan hak setiap orang yang dijamin dalam Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009) tentang Rumah Sakit.

Di lihat dari fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang terlihat bahwa dengan berlakunya sistem reward melalui pengambilan jumlah kehadiran melalui finger print yang nantinya berhubungan dengan pengurangan konsumsi dan transportasi per kali kehadiran, menjadikan karyawan resistensi karena fenomena yang terlihat pada saat pengambilan kehadiran terdapat antrian yang cukup lama jika ada data yang tidak terecord oleh sistem, yang mana hal ini dapat pula menimbulkan stress kerja (*job stress*).

Dapat dilihat pada tabel 1 survey awal bahwa dari 15 responden yang diminta untuk mengisi kuesioner dengan 5 (lima) items pernyataan mengenai sikap pada perubahan, sebagai berikut:

Tabel 1.1.

Hasil Pra Survey Sikap Pada Perubahan Pegawai RSI Ibnu Sina Padang

No	Pernyataan	Persentase (%)	
		Ya	Tidak
1	Saya biasanya menolak gagasan baru	86,7	13,3
2	Saya tidak suka perubahan	66,7	33,3
3	Perubahan membuat saya frustrasi	80,0	20,0
4	Sebagian besar perubahan yang dilakukan pada tempat bekerja akan sangat mengganggu	73,3	26,7
5	Saya biasanya ragu untuk mencoba gagasan baru	66,7	33,3
Rata-rata		74,7	25,3

Sumber : Survey awal di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang

Dari tabel 1.1 di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa dari 15 responden yang mengisi pernyataan masih terdapat responden yang memiliki sikap negatif atau setuju dengan tidak adanya perubahan atau rata-rata jawaban responden adalah sebesar 74.7 %; dimana dapat diterangkan sebagai berikut pernyataan ke 1 (satu) “saya biasanya menolak gagasan” secara persentase berjumlah 86,7 %, di samping itu juga terlihat dari pernyataan ke 2 (dua) secara persentase 66,7 % dengan pernyataan “saya tidak suka perubahan” , untuk pernyataan ke 3 (tiga) “perubahan membuat saya frustrasi” secara persentase berjumlah 80,0 % dan dari pernyataan ke 4 (empat) menyatakan sikap setuju dengan pernyataan “sebagian besar perubahan pada tempat saya bekerja akan sangat mengganggu” secara persentase berjumlah 73,3 %, dan pernyataan ke lima (5) menyatakan sikap setuju “saya biasanya menolak gagasan baru” atau secara persentase berjumlah 67,7 %, hal inilah yang menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian yang secara total penolakan akan terjadinya perubahan berjumlah 74,7 %.

Sehingga para ahli menyimpulkan bahwa sikap pada perubahan terkadang memberi nilai positif yang mengandung makna keberhasilan suatu organisasi,

dan terkadang memberi nilai negatif yang mengandung makna sikap pada perubahan dapat merusak sebuah organisasi menurut Piderit (2000). Hal ini diperkuat oleh Eby (2000) dan Martin (1998) bahwa sikap pada perubahan penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, dari penjelasan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa sikap pada perubahan begitu penting dalam sebuah organisasi karena akan berdampak dalam keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan.

Wujud dari mencapai bentuk sebuah organisasi membutuhkan perubahan (change) dalam menjaga kelangsungan hidupnya. Pegawai yang bekerja membutuhkan sebuah organisasi. Pegawai dalam hal tulisan ini meliputi Medis, perawat, non medis dan penunjang medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang adalah manusia yang merupakan faktor utama terjadinya suatu perubahan. Terkadang tidak semua orang siap akan terjadinya perubahan dengan kata lain tidak semua orang mau berubah, suatu hal yang menyebabkan hal ini terjadi karena orang tersebut telah merasa aman berada pada zona yang tengah mereka jalani saat ini, disinilah letak kearifan seorang pemimpin untuk melakukan penilaian terhadap apa yang hendak dilakukan perubahan di dalam organisasi tersebut, karena kegagalan untuk menyikapi terjadinya perubahan dapat menjadi momok bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi di masa mendatang.

Dalam hidup kita pasti tidak luput perubahan, baik perubahan fisik maupun perubahan dalam hal bersikap dalam hal ini akan di bahas oleh penulis yaitu sikap pada perubahan. Semua Agama di dunia mengajarkan tentang kebaikan kepada penganutnya, dalam hal ini Islam sebagai agama mayoritas juga mengajarkan kebaikan, kebaikan seseorang terlihat dari perilaku, sikap, tindak

tanduk seseorang dalam melakukan sesuatu yang dalam tulisan ini mengarah pada sikap terhadap perubahan. Perilaku, sikap dan tindak tanduk dapat kita kelompokkan ke dalam etika atau norma. Indonesia adalah salah satu negara muslim terbanyak di dunia, memerlukan penelitian khusus para ahli manajemen yang telah melakukan berbagai penelitian mengenai etika kerja Islam dan variabel lain yang akan penulis teliti nantinya. Nilai pekerjaan di dalam etika kerja Islam dihasilkan dari keinginan yang menyertai, bukannya dari hasil pekerjaan. Ali (1988) mengungkapkan bahwa keadilan dan kebaikan di tempat kerja adalah kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk kemakmuran masyarakat.

Didalam Al Quran surat Almaa-idah/5:8 dan Surat Huud/11:612 Allah berfirman: Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil, berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (Almaidah/5: ayat 8).

Sehingga tujuan penelitian ini untuk membuktikan secara empiris pengaruh etika kerja Islam dan stress kerja terhadap sikap pada perubahan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Kajian ini di perkirakan akan memberikan kontribusi pada literatur manajemen perubahan dan etika busines. Selain itu, penelitian ini juga di perkirakan akan berguna bagi objek penelitian dalam menghadapi perubahan.

Penelitian sebelumnya mengenai sikap pada perubahan telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya Vakola (2005) yang meneliti hubungan

stress kerja terhadap sikap pada perubahan yang dimediasi oleh komitmen kerja, Yousef (2000a) yang meneliti hubungan etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap sikap pada perubahan. Jika dilihat dari objek penelitian yang diteliti sebelumnya ditujukan kepada karyawan pada perusahaan saja, sangat terbatas penelitian yang meneliti tentang perawat Rumah Sakit. Selain itu penelitian tentang sikap pada perubahan yang menggunakan etika Islam masih terbatas (Yousef, 2000b). Sejauh ini hanya (Yousef, 2000b) yang baru meneliti, namun penelitiannya dilakukan di negara Arab, dengan objek 474 karyawan di 30 perusahaan Arab.

Dari review literatur di atas maka diperlukan penelitian tentang sikap pada perubahan di Rumah Sakit, penelitian ini juga merupakan modifikasi penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000) yang meneliti tentang pengaruh etika kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap sikap pada perubahan, dan Coetzee (2015) meneliti tentang Stress kerja terhadap sikap pada perubahan, maka penulis mengangkat judul proposal yaitu **“Pengaruh Etika Kerja Islam dan Stress Kerja terhadap Sikap pada Perubahan yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?
3. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Sikap pada Perubahan ?
4. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Sikap pada Perubahan ?

5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Sikap pada Perubahan ?
6. Apakah Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Etika Kerja Islam dan Sikap pada Perubahan ?
7. Apakah Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Stress Kerja dan Sikap pada Perubahan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi.
2. Untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris pengaruh Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
3. Untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap pada Perubahan.
4. Untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris pengaruh Stress Kerja terhadap Sikap pada Perubahan.
5. Untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Sikap pada Perubahan.
6. Untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Etika Kerja Islam terhadap Sikap pada Perubahan.
7. Untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Stress Kerja terhadap Sikap pada Perubahan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara teoritis

1. Untuk mengembangkan teori dan ilmu tentang Etika Kerja Islam, Stress kerja, Komitmen Organisasi dan Sikap pada Perubahan.
2. Untuk kalangan akademik dapat memberikan kontribusi sehingga dapat mengembangkan pengetahuan tentang etika kerja Islam dan bagaimana berperilaku sehingga dapat menerima sikap pada perubahan.

1.4.2 Secara praktek

1. Dapat memberikan manfaat dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan yang berhubungan dengan perubahan sikap tadi.
2. Pegawai sebagai objek yang di teliti diharapkan akan lebih siap menghadapi perubahan, dan mengajarkan kepada mereka untuk bertindak lebih peka terhadap masalah yang berkaitan dengan etika kerja Islam dan stress kerja, lebih spesifik dapat meningkatkan pemahaman atas faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok terhadap sikap pada perubahan organisasi.
3. Untuk organisasi / Rumah Sakit Islam Ibnu Sina, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi guna mencapai keberhasilan dalam perencanaan dan perubahan organisasi melalui kesuksesan perencanaan dan implementasi perubahan organisasi melalui penciptaan suatu lingkungan kerja dimana para karyawan siap menerima terjadinya sikap pada perubahan.